

FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE  
LABORAL N° 00449-2017-0-3202-JR-LA-01**



**PRESENTADO POR  
ANGIE PRISCILA BENDEZU RIOS**

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

**LIMA – PERÚ  
2022**

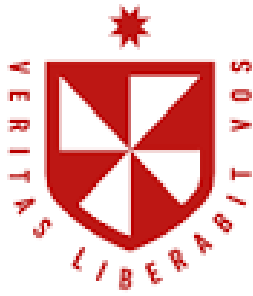


**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

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

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



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad  
de Derecho

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

**Informe Jurídico sobre Expediente N° 00449-2017-0-3202-JR-LA-01**

**Materia** : IMPUGNACION DE DESPIDO

**Entidad** : PODER JUDICIAL

**Bachiller** : BENDEZU RIOS, ANGIE PRISCILA

**Código** : 2015125256

**LIMA - PERÚ**

**2022**

El presente Informe Jurídico analiza el proceso laboral iniciado por el señor CAPV seguido contra la empresa FP S.A.C., tramitado ante el Juzgado Especializado de Trabajo- Zona 02 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este. El demandante solicita como Pretensión Principal: La reposición a su puesto de trabajo por haberse configurado un Despido Nulo por la causal contenida en el inciso c) y d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; Pretensión Subordinada: La reposición a su puesto de trabajo por haberse configurado Despido Fraudulento; y, como Pretensiones Accesorias: El pago de remuneraciones devengadas, intereses legales de las remuneraciones devengadas, costos del proceso y costas del proceso. En primera instancia, se advierte que el Juzgado de Trabajo- Zona 02 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Resolución N° 07 de fecha 25 de setiembre del 2018 que contiene la Sentencia, resolvió declarar Infundada la demanda en todos sus extremos. Frente a ello, el demandante interpone recurso de apelación de sentencia, disponiendo se eleven los autos al Superior Jerárquico. Así pues, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este y mediante Resolución N° 11 de fecha 17 de diciembre del 2018 que contiene la Sentencia de Vista, resolvió confirmar la Sentencia de Primera Instancia que declaró Infundada la demanda sobre reposición. Ante ello, el recurrente presentó recurso de casación, disponiendo la elevación de los autos a la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que a través de la Resolución S/N de fecha 25 de junio del 2021 dispuso declarar Improcedente el recurso de casación. Mediante resolución N° 10 de fecha 04 de abril del 2022, la judicatura dispone archivar definitivamente el proceso.

NOMBRE DEL TRABAJO

**BENDEZU RIOS.docx**

RECUENTO DE PALABRAS

**9628 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**50251 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**29 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**75.6KB**

FECHA DE ENTREGA

**Feb 6, 2023 11:46 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

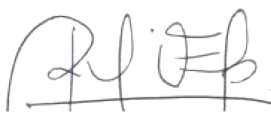
**Feb 6, 2023 11:47 AM GMT-5****● 23% de similitud general**

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

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 10% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

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



*Augusto Espinoza Bonifaz - Instituto de Investigación*

## INDICE

1.	Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento.....	5
1.1.	Hechos expuestos por la parte demandante.....	5
1.2.	Hechos expuestos por la demandada:.....	7
2.	Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente.....	9
2.1.	Problema 1: Determinar si en el presente caso se configuró la existencia de un Despido Nulo por la causal contenida en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. ....	10
2.2.	Problema 2. Determinar si en el presente caso se configuró la existencia de un Despido Nulo por la causal contenida en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. ....	12
	<i>Análisis:</i> .....	12
2.3.	Problema 3: Determinar si en el presente caso se configuró la existencia de un Despido Fraudulento correspondiendo la reposición del demandante: .....	14
2.4.	Problema 4: Determinar si el empleador antes de interponer una sanción disciplinaria a un trabajador debe de otorgar el derecho a que efectúe sus descargos: .....	16
	<i>Análisis:</i> .....	16
3.	Posición fundamentada sobre los principales problemas jurídicos identificados: .....	17
3.1.	Premisa 1: No se configuró Despido Nulo por la causal establecida en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR:.....	17
3.2.	Premisa 2: No se configuró Despido Nulo por la causal establecida en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR:.....	19
3.3.	Premisa 3: No corresponde la reposición del demandante por cuanto no se configuró un Despido Fraudulento: .....	21
3.4.	Premisa 4: Corresponde otorgar la oportunidad de efectuar descargos ante la imposición de una sanción distinta al despido:.....	23
4.	Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas .....	23
4.1.	Primera Instancia: Sentencia- Resolución N° 07 .....	23

4.2. Segunda Instancia: Sentencia de Vista – Resolución N° 11.....	26
5. Conclusiones .....	27
6. Bibliografía.....	28
7. Anexos.....	29
7.1. Resolución de la Corte Superior de Justicia de Lima Este .....	29

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

### **1.1. Hechos expuestos por la parte demandante**

Mediante escrito de fecha 08 de febrero del 2017, CAPV (en adelante “el demandante”) presentó demanda contra FP S.A.C., solicitando como Pretensión Principal: La reposición a su puesto de trabajo por haberse configurado un Despido Nulo por la causal contenida en el inciso c) y d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. En caso que, la judicatura no ampare la pretensión principal, solicitó como Pretensión Subordinada: La reposición a su puesto de trabajo por haberse configurado un Despido Fraudulento. Asimismo, solicitó como Pretensiones Accesorias: El pago de remuneraciones devengadas, intereses legales de las remuneraciones devengadas, costos del proceso y costas del proceso.

Expone como fundamentos de hecho lo siguiente:

- a) Que, ingresó a laborar para la emplazada con fecha 01 de octubre de 2012, y que antes del despido fue sancionado injustamente en tres oportunidades, judicializando la impugnación de dichas sanciones disciplinarias, presentando sus demandas el 29 de diciembre de 2016, cuando se levantó la Huelga el Poder Judicial.
- b) Agrega que en la carta notarial de descargo de fecha 29 de diciembre de 2016 adjuntó la copia del cargo de presentación de las demandas para que la emplazada tuviera conocimiento de ellas; sin embargo, en la carta de despido la empresa señaló que no eran de su interés. Siendo así, habiéndose admitido 03 demandas en contra de la empresa antes de la fecha de despido, se configura la causal prevista en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- c) Añade que la demandada en diversas ocasiones ofreció al recurrente dejar sin efecto las mencionadas sanciones, a cambio de que renuncie al Sindicato; sin embargo, optó por judicializar la impugnación de las sanciones antes de la presentación de la carta de descargos.



- d) De otro lado, sostiene que en la carta notarial de preaviso de despido de fecha 23 de diciembre de 2016, se le acusó de que las labores realizadas en forma individual el día 13 de diciembre de 2016 disminuyeron la producción, además, que laboró incorrectamente colocando etiquetas de un color distinto al solicitado por el cliente (blancas en lugar de celestes), lo que provocó una inversión de horas hombres, presentando la demandada las imágenes de un video, donde supuestamente aparece sólo el trabajador, hecho que es falso, por cuanto no se identifica a la persona que aparece.
- e) Asimismo, precisa que en la carta notarial de pre aviso de despido notificada a su persona, se consignaron las tres sanciones que injustamente le impuso la empresa: i) Amonestación escrita de fecha 01 de noviembre de 2015 por no asistir al trabajo; ii) Suspensión de 03 días sin goce de haber de fecha 04 de enero de 2016, por no informar un incidente, y iii) Suspensión sin goce de haber de fecha 21 de abril de 2016, porque adujeron falsamente que dañó intencionalmente el vástago del pistón principal de la embaladora automática.
- f) Que, en la primera carta de descargo se solicitó la copia de los descargos de los demás trabajadores: C.M.M., C.E.R. y H.I. además de la entrega del video completo captado por la cámara ubicada en la máquina COREMETIC de la Línea 01, documentos que le fueron negados por la demandada, lo que refleja la falta de transparencia en el trámite del procedimiento de despido.
- g) Afirma que no cometió las faltas indicadas en la carta de preaviso de despido; por cuanto, el día 13 de diciembre de 2016, ingresó a laborar a las 07:00 horas, en el turno de la mañana, como operador de empaque designado en la máquina de corte y empaque de la Línea 1, con sus compañeros: C.M.M. (operador de corte), H.I. (auxiliar de producción) y C.E.R. (líder de producción). Añade que ese día colocó las etiquetas a los rollos que se producen en la máquina de corte y empaque, al igual que sus compañeros C.M.M. y H.I., y en ocasiones, por el Líder de Producción, C.E.R.
- h) Sostiene que, es falso que haya colocado etiquetas en los tucos del corte el día 13 de diciembre de 2016 entre las 12:50 y 15:40 horas, agregando que no existen pruebas que acrediten su responsabilidad y que, además, el video no lo identifica, siendo ello así carece de objetividad sindicarlo como responsable. Además, asegura que a las 15:40 horas se encontraba laborando con los trabajadores C.M.M. y H.I. y que regresó del almuerzo a las

15:00 horas, mientras que la verificación e identificación de color de etiqueta fue realizada entre las 14:15 horas y las 15:00 horas, encontrándose almozando en dicho lapso de tiempo.

- i) Finalmente, sostiene que cuando regresó encontró cuatro juegos de etiquetas impresas de color blanco, por lo que, no es el responsable del impreso de las etiquetas. Asimismo, refiere que, los planes de producción son de responsabilidad del operador de corte y del líder de producción, los cuales deben verificar e imprimir las etiquetas, con lo cual no se le puede imputar dichas labores al demandante en su condición de operador de empaque.

## **1.2. Hechos expuestos por la demandada:**

Mediante escrito de fecha 14 de noviembre del 2017, la parte demandada contesta la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando que la misma se declare infundada.

Expone como fundamentos de hecho lo siguiente:

- a) Que, con fecha 01 de octubre del 2012 se decidió contratar al demandante, para el puesto de “operador de empaque” en el área de empaquetados. Sin embargo, desde el 2015 se suscitaron reiteradas faltas por parte del demandante. En cuanto a llamada de atención de fecha 01 de noviembre del 2015, se cursó el Memorándum N° RH009/11.2015, mediante el cual se sanciona al demandante por no cumplir con su jornada laboral ese día, argumentando falsamente que el transporte de la empresa no pasó por su punto de recojo, hecho falso por cuanto se confirmó que la movilidad de la empresa sí pasó por su paradero para recogerlo, pero no estuvo presente, por lo que, no fue a laborar, ausentándose injustificadamente.
- b) Respecto a la sanción disciplinaria de fecha 04 de enero del 2016, el demandante nuevamente fue sancionado con la suspensión de 03 días sin goce de haber, por no haber comunicado oportunamente sobre el accidente de trabajo que habría sufrido en las instalaciones de la empresa el día 31 de diciembre del 2016, esperando incluso presentar su informe recién cuando la compañía le impuso esta sanción disciplinaria.

- c) En lo que respecta a la sanción disciplinaria de fecha 21 de abril de 2016, el demandante fue suspendido con 06 días sin goce de remuneraciones por haber operado indebidamente la embaladora de la empresa, manipulándola y golpeándola en más de 10 oportunidades para que funcione, originando que se produzca un cortocircuito en los motores, lo que trajo como consecuencia la paralización de las funciones de dicha máquina, y una pérdida patrimonial por la reparación ascendente a \$ 1,852.22 dólares americanos.
- d) Ahora bien, siendo que el demandante refiere que no se le habría cursado la carta previa para hacer sus descargos, señala que el derecho de descargo ha sido regulado únicamente para los casos en los que se imputen faltas graves de despido y no para cualquier otro incumplimiento que motive una sanción menos gravosa. Aunado a que el demandante no cuestionó las sanciones impuestas, habiendo pasado más de un año.
- e) Respecto al hecho que motivó el procedimiento de despido: Conforme se advierte de la carta de despido de fecha 05 de enero del 2017, el demandante fue desvinculado por cometer faltas graves tipificadas en el inciso a) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, referidas al: i) Incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de buena fe laboral; y, ii) La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.
- f) Respecto a los hechos, señala que el demandante en calidad de Operador de Empaque, tenía principalmente la responsabilidad de efectuar control final del material embalado durante el turno, identificar los paquetes no conformes procesados durante el turno y garantizar la calidad del embalaje, como la veracidad de las etiquetas; conforme se verifica de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo del demandante suscrito con fecha 01 de octubre del 2012.
- g) Aunado a ello, el documento “Descriptivo de Puestos de la Compañía” en lo referido al operador de empaque, puesto que ocupó el demandante, establece que una de sus funciones más elementales consiste en garantizar la calidad del embalaje, actividad que indubitablemente, se encuentra vinculada a la correcta identificación de la etiqueta en cada rollo procesado.

- h) Sin embargo, pese a la claridad de las funciones, el demandante incumplió gravemente una de sus principales obligaciones, etiquetando de modo incorrecto una serie de rollos requeridos por los clientes KCP y CMPC. En efecto, como se podrá advertir del requerimiento efectuado por el cliente CMPC, este solicitó que el etiquetado de los rollos sea de color celeste y no blanco como finalmente se realizó, lo cual se evidencia en la regla del negocio del plan de corte 007895 y 007896, documentos sobre los cuales tenía conocimiento el demandante, al ser el filtro necesario a tener en cuenta antes de empezar con su labor de empaquetado.
- i) Lo expuesto, puede evidenciarse en el Reporte de Laboratorio de Calidad de fecha 14 de diciembre del 2016, mediante el cual se registraron 13 rollos rechazados por haber utilizado etiquetas blancas, en lugar de celestes. Además de registrarse también otros defectos como la existencia de gota, contaminación, mala uniformidad, rollos pegados, falla de corte lateral, etc.
- j) Ésta mala práctica del incorrecto etiquetado no solo se realizó en los productos de CMPC Perú, sino además en la producción de KCP, al corroborarse que solo colocó etiqueta de tuco en los rollos extremos y etiqueta de rollo en todos los rollos, cuando tenía pleno conocimiento que las etiquetas de tuco por regla general tienen que ser colocadas en todos los rollos.
- k) Por lo tanto, se advierte que el actuar del demandante no solo significó un retraso en la entrega de los productos al cliente, sino también un grave incumplimiento de los contratos suscritos con los clientes, que perjudica la buena imagen y reputación empresarial de la empresa. En consecuencia, no se configuró el despido nulo alegado, ni por mantener 03 juicios de impugnación de sanción disciplinaria impuestas antes del despido, ni por discriminación en su calidad de afiliado al sindicato. Asimismo, señala que tampoco se habría configurado un Despido Fraudulento, en la medida que no hubieron hechos falsos, sino que el motivo se encuentra justificado en la comisión de faltas grave.

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

### **Cuestiones sustantivas:**

**2.1. Problema 1: Determinar si en el presente caso se configuró la existencia de un Despido Nulo por la causal contenida en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

**Análisis:**

Estando a la tipología de despido alegada por el demandante, es importante precisar que los supuestos de despido nulo representan casos graves de afectación a derechos de los trabajadores. Así, en los procesos de nulidad de despido, constituye obligación de las partes acreditar los hechos alegados, encontrándose a cargo del empleador probar el cumplimiento de las disposiciones laborales y la causa del despido y para el caso de nulidad del mismo, el trabajador no sólo debe acreditar la existencia de un despido, sino además que el motivo del mismo se encuentre establecido en una de las causales tipificadas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23° de la Ley N° 29497.

Es preciso indicar que, el artículo 40° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla que las remuneraciones dejadas de percibir se otorgan únicamente en los casos de Despido Nulo. Así, el artículo 29° de la normativa en mención señala expresamente las causales del despido nulo, siendo los siguientes:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad.
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25.
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Respecto al Despido Nulo que se encuentra fundamentado en el inciso c) del artículo 29° señala expresamente: “*Es nulo el despido que tenga por motivo: c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.*”; se hace mención a la represalia que ejerce el empleador contra el trabajador cuando éste ha presentado una queja o participado en un proceso contra él para la defensa de sus derechos ante las autoridades respectivas, y que, está vinculada con la protección del ejercicio del derecho a la Tutela Jurisdiccional, que constituye un derecho fundamental reconocido de forma expresa en el inciso 3) del Artículo 139° de la Constitución Política, así como en los Artículos 8° y 10° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 14° del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Artículos 8° y 25° de la Convención Americana de Derechos Humanos; en cuyo marco de las relaciones laborales, le reconoce al trabajador, la posibilidad de recurrir contra su empleador a efectos de cuestionar por aquellos incumplimientos e infracciones que éste cometa, sin que ello deba originar la extinción del vínculo laboral, incluso, el reconocimiento del derecho del trabajador a litigar contra su empleador, encauzando la solución y conocimiento de dicha reclamación, de acuerdo a su naturaleza correspondiente.

Asimismo, es conveniente señalar que para efectos de la configuración del despido nulo por causal establecida en el artículo 29 inciso c) del Decreto Supremo N° 003-97-TR debe tenerse en cuenta los criterios detallados a continuación:

- a) Que, el trabajador haya presentado una queja o participado en un proceso contra el empleador en defensa de sus derechos reconocidos por la ley y no con ánimo de obtener un medio de prueba para defenderse frente a un posible despido por causa justa.
- b) Que, el acto del despido se produzca con posterioridad a la formulación de la queja por parte del trabajador y dentro de un plazo tan cercano que produzca convicción en el juzgador que el móvil por el cual se dio término al vínculo laboral es la represalia por el reclamo formulado.
- c) Que, el empleador no haya motivado expresamente su decisión de despedir al trabajador.

Así lo determinó la Corte Suprema de Justicia al emitir pronunciamiento en las casaciones N°s. 607-2005-Callao, 1363-2005-Lima y 673-2006-Junín, donde

se precisa la interpretación del supremo tribunal respecto de los requisitos de índole procesal para la procedencia de la acción de nulidad del despido originado por la participación del trabajador en un proceso judicial contra su empleador. De no cumplirse con los presupuestos enunciados, la demanda debería ser desestimada por los órganos jurisdiccionales.

Sobre este tema, el artículo 47° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, señala lo siguiente: *“Se configura la nulidad del despido, en el caso previsto por el inciso c) del Artículo 62 de la Ley, si la queja o reclamo, ha sido planteado contra el empleador ante las Autoridades Administrativas o Judiciales competentes y se acredita que está precedido de actitudes o conductas del empleador que evidencien el propósito de impedir arbitrariamente reclamos de sus trabajadores. La protección se extiende hasta tres meses de expedida la resolución consentida que cause estado o ejecutoriada que ponga fin al procedimiento”*.

**2.2. Problema 2. Determinar si en el presente caso se configuró la existencia de un Despido Nulo por la causal contenida en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

**Análisis:**

El inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR expresamente señala: *“Es nulo el despido que tenga por motivo: d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.”* Respecto a ello, es preciso señalar que si bien el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece de forma expresa los supuestos de discriminación para la configuración del despido nulo, es de precisar a fin de delimitar el contenido de dicho inciso, que se adicionó mediante la Ley N° 26626 la nulidad del despido cuando la causa sea portar el VIH/SIDA, y mediante la Ley N° 27050 la nulidad del despido que basado en motivos discriminatorios afecte, entre otros, la permanencia en el empleo de las personas con discapacidad; resultando pertinente indicar que la represión de los actos de discriminación goza de una sólida base normativa: la Constitución de 1993 en su artículo 2 inciso. 2; asimismo, el artículo 26 inciso 1, que exige, igualmente, que en la relación laboral debe respetarse el principio de “igualdad de oportunidades sin discriminación”.

Asimismo, el Convenio 158 de la OIT en su artículo 5 inciso “d” precisa, en el plano internacional, entre los motivos que no pueden justificar la terminación de la relación laboral, los siguientes: *“la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social”*.

En el caso materia de análisis, se advierte que el demandante señala que la demandada lo despidió por ser un trabajador sindicalizado, además que le solicitó en reiteradas oportunidades su renuncia al Sindicato, por lo que, alega que se habría producido la causal de despido nulo prevista en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

De lo expuesto, se advierte que el demandante señala que su despido fue en razón a su condición de trabajador sindicalizado, el cual considero debió demandarse como un despido nulo previsto en el inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que, el mismo señala expresamente: *“Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.”*

Si bien, el Juzgado no advirtió dicha incongruencia del demandante, no obstante, emitió pronunciamiento encausándolo al inciso a) del artículo 29° de la norma en comento, la misma que finalmente desestima. No obstante, a fin de abrir debate y realizar el análisis correspondiente a fin de determinar si lo alegado por el demandante es cierto, procederé a fundamentar si en el presente caso se configuró despido nulo por su condición de sindicalizado.

El Convenio 98° de la OIT ha establecido con claridad en su artículo 1° que los trabajadores *“deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”*, señalando con precisión que dicha protección deberá comprender, de forma especial, todo acto que sujete el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato así como despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales; de ahí que el Convenio 158° de la OIT enumere entre los motivos que no pueden catalogarse como causa justificada de terminación de la relación de trabajo, aquellas manifestaciones que integran el contenido esencial de la libertad sindical, la cual es recogida en el inciso a) del artículo 29° del Texto



Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Asimismo, dicha protección a la libertad sindical comprende el derecho a afiliarse a un sindicato así como de participar en actividades sindicales, por el primero se entiende que abarca el derecho a constituir organizaciones sindicales y no solo el de afiliarse a las ya existentes, pues la libertad constitutiva forma parte del contenido originario de la libertad sindical individual, así lo reconoce el Convenio 87 de la OIT, al señalar que tanto los trabajadores como los empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas organizaciones, con la sola condición de observar sus estatutos, aspecto que también lo consagra el artículo 2° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo cuando señala que *“El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa...”*, y por el segundo ésta hace reales los demás derechos, por cuanto de nada valdría su facultad de crear organizaciones y de afiliarse a ellas, si luego iba a ser marginado de las decisiones, elecciones y demás actos del sindicato, ya que la actividad sindical es el objeto de la libertad sindical.

**2.3. Problema 3: Determinar si en el presente caso se configuró la existencia de un Despido Fraudulento correspondiendo la reposición del demandante:**

**Análisis:**

El Tribunal Constitucional en su Sentencia N° 976-2001-AA/TC precisa: *“Se produce el 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 del Tribunal Constitucional (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 “fabricación de pruebas”.*

Así también, dicho Colegiado en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha 28 de noviembre de 2005, correspondiente al Expediente N° 0206- 2005-PA/TC, que a la fecha tiene la calidad de precedente vinculante, dispuso lo siguiente: *“(...) cuando **se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios**, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario; es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos”* (énfasis agregado).

En esa línea, resulta necesario precisar que, el concepto de despido fraudulento también se encuentra recaído en las motivaciones que sustentaron el Tema N° 03, Tratamiento Judicial del despido incausado y despido fraudulento: aspectos procesales y sustantivos, en lo concerniente al plazo de caducidad, en el marco del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral publicado en el Diario Oficial El Peruano con fecha 4 de julio del 2014, al señalar lo siguiente: *“(...) que **se trata de despido fraudulento, cuando la arbitrariedad está indiscutiblemente presente porque la supuesta causa en la que se sustentan es inexistente** (quinto párrafo). Y en el séptimo párrafo se indica: *“(...) permite determinar que el despido fraudulento puede ser identificado como un despido incausado; y, en consecuencia, como arbitrario (más bien, superlativamente arbitrario) por cuanto el despido fraudulento exige prueba por parte de quien lo acusa, **el presupuesto de este despido es que la causa invocada es fruto del engaño o la invención.** (...).**

De acuerdo a lo precisado en el párrafo precedente, y de los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de la República, puede advertirse que se configura un despido fraudulento en cualquiera de los siguientes supuestos descritos a continuación: 1) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, 2) cuando se le atribuye al trabajador una falta no establecida en la ley, vulnerándose el principio de tipicidad, 3) cuando la extinción del vínculo laboral se produce con vicio de voluntad; y, 4) mediante la fabricación de pruebas del empleador en perjuicio del trabajador.

**2.4. Problema 4: Determinar si el empleador antes de interponer una sanción disciplinaria a un trabajador debe de otorgar el derecho a que efectúe sus descargos:**

**Análisis:**

En el presente caso, si bien el proceso no versa sobre impugnación de sanción disciplinaria; no obstante, considero importante abordar este tema como problemática, en la medida que el demandante señaló en su demanda que las sanciones disciplinarias fueron interpuestas sin haberle otorgado plazo alguno para que efectúe sus descargos, hecho que la demandada reconoció; sin embargo, se justificó señalando que la ley únicamente prevé que los descargos del trabajador se efectúen en un procedimiento de despido, más no para imputar una sanción disciplinaria menos gravosa al despido.

Al respecto, es de precisar que, si bien la aplicación de sanciones disciplinarias, implica una valoración mayormente subjetiva, también es cierto, que la decisión que tome el empleador debe basarse en una falta objetivamente acreditada, la cual ameritará una sanción proporcional o dentro de ciertos límites a fin de evitar la arbitrariedad o el abuso del poder directivo. Así, las sanciones disciplinarias que se impongan deben considerarse tres aspectos: el primero orientado a verificar que la infracción sancionada se encuentre configurada como falta o inconducta del trabajador; un segundo aspecto a tomar en cuenta, es si las conductas imputadas al trabajador se encuentran debidamente acreditadas y, finalmente la gravedad de la falta, para lo cual confluyen diversos aspectos tales como la participación del trabajador, reincidencia, conducta o desempeño laboral, factor de atribución, trascendencia, etc.

En ese sentido, es importante precisar que las principales garantías del debido procedimiento son los siguientes: i) El principio del contradictorio; ii) El derecho a la defensa; iii) El principio de la gratuidad; iv) El principio de la motivación de las resoluciones judiciales; v) El tema de la garantía de la tutela judicial efectiva, entre otros<sup>1</sup>.

Respecto a la vulneración del derecho de defensa, cabe mencionar que dentro de las garantías del debido proceso debe garantizarse el derecho a la

---

<sup>1</sup> Brever-Carias, Allan Randolph. Principios del procedimiento administrativo en América Latina. Legis SA., Bogotá, 2003, p. 262.

inviolabilidad de la defensa en igualdad de condiciones. El derecho de defensa que tiene toda persona por el sólo hecho de serlo ha sido materia de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional el que incluso sostiene que se extiende no sólo al ámbito del proceso judicial, sino también a sede administrativa, legislativa y corporativa privada, conforme es de verse de la sentencia recaída en el expediente N° 2050-2002-AA/TC, siguiendo lo que en su momento sostuvo la Corte Interamericana de Derechos Humanos: “*Cuando la Convención [Americana de Derechos Humanos] se refiere al derecho de toda persona a ser oída por un juez o tribunal competente para la determinación de sus derechos, esta expresión se refiere a cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, que a través de sus resoluciones determine derechos y obligaciones de las personas*”<sup>2</sup>.

### **3. Posición fundamentada sobre los principales problemas jurídicos identificados:**

#### **3.1. Premisa 1: No se configuró Despido Nulo por la causal establecida en el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR:**

En el caso materia de análisis, el demandante solicita se declare el despido nulo, al haberle extinguido la relación laboral como consecuencia de las 03 demandas de impugnación de sanción disciplinarias interpuesta por su persona en contra de la demandada, causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del TUO del DL 728 y como consecuencia de ello, solicita la reposición con el pago de remuneraciones en forma retroactiva desde la fecha de despido hasta su reposición en su centro de labores.

De la revisión de los medios probatorios ofrecidos por ambas partes procesales, se advierte que, en efecto, el demandante interpuso 03 demandas judiciales sobre impugnación de sanción disciplinaria con fecha 29 de diciembre del 2016, las cuales dieron motivo a la apertura de los Expedientes N° 3845-2016, N° 3846-2016, y N° 3847-2016. Sin embargo, se advierte que, el demandante no esperó a que dichas demandas se notifiquen a la parte

---

<sup>2</sup> SAR SUAREZ, Omar. Constitución Política del Perú con la Jurisprudencia, Sumillada, Concordada y Anotada artículo por artículo con precedentes y jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional, pág. 359.

demandada con el auto admisorio de las mismas, sino que de mutuo propio puso a conocimiento de la emplazada en la carta de descargos de fecha 29 de diciembre del 2016.

Ahora bien, es menester precisar que, las sanciones disciplinarias fueron las siguientes: a) Memorándum N° RH009/11.2015 de fecha 01 de noviembre del 2015, donde se aprecia "Llamada de atención" al demandante por no asistir a su centro de trabajo el día 31 de octubre del 2015; b) Memorándum N° RH001/01.2016 de fecha 04 de enero del 2016, en el cual se suspendió al demandante por 03 días sin goce de haber, por incumplimiento de la obligación de informar de manera inmediata la ocurrencia de un accidente de trabajo (impacto con un montacarga); y, c) Carta S/N de fecha 21 de abril del 2016, mediante el cual se suspendió al demandante por 06 días sin goce de haber por maniobrar inadecuadamente una maquinaria de la demandada.

Por lo tanto, de lo expuesto en el párrafo precedente, se advierte que si bien existieron las faltas disciplinarias interpuestas contra su persona; sin embargo, la imposición de dichas faltas, datan de fecha muy lejana al cuestionamiento judicial de las mismas, apreciándose: 01 año y 01 mes de diferencia con respecto a la primera sanción interpuesta por el demandante, 11 meses respecto a la segunda sanción y 08 meses respecto a la tercera sanción; por lo que, resulta evidente que el accionar del demandante para judicializar las sanciones disciplinarias no fue inmediato. No pudiendo tampoco alegar el demandante que, la huelga de los trabajadores del Poder Judicial impidió la judicialización de las sanciones disciplinarias, si se advierte que la huelga en mención aconteció en noviembre y diciembre del 2016; y, las sanciones disciplinarias en contra del demandante se interpusieron en diciembre del 2015, enero del 2016 y abril del 2016, dejando transcurrir, más de ocho meses, por lo que, el argumento del demandante no puede estimarse.

Aunado a lo expuesto, se advierte que la impugnación de las sanciones disciplinarias se produjo después de iniciado el procedimiento de despido; es decir, el demandante tuvo conocimiento de la carta notarial de pre aviso de despido que le cursó la empresa demandada el día 23 de diciembre del 2016, y 06 días después interpuso las 03 demandas de impugnación de sanción disciplinaria, el 29 de diciembre del 2016, poniendo de mutuo propio a conocimiento de la demandada el mismo día 29 de diciembre del 2016.

Siendo ello así, resulta evidente la voluntad del demandante de judicializar las sanciones impuestas en su contra con posterioridad a la instauración del procedimiento de despido por falta grave, con la única finalidad de construir medios de prueba para hacerlos valer en un proceso como el que se analiza en el presente informe, tratándose de beneficiar con la protección que dispone el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, no encontrándose acreditados los presupuestos previstos en la Casación N° 607-2005-Callao, reiterado en la Casación N° 1363-2005-Lima y Casación N° 673-2006-Junín, que analizan los requisitos de naturaleza procesal para la procedencia de la acción sobre nulidad del despido fundado en la participación del trabajador en el marco de un proceso judicial seguido contra su empleador. Máxime si 02 de los procesos judicializados se encuentran concluidos sin declaración sobre el fondo.

**3.2. Premisa 2: No se configuró Despido Nulo por la causal establecida en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR:**

En el caso materia de análisis, se advierte que el demandante señala que la demandada lo despidió por ser un trabajador sindicalizado, además que le solicitó en reiteradas oportunidades su renuncia al Sindicato, alegando que se ha producido la causal de despido nulo establecida en el inciso d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Sobre el particular, se advierte que el demandante señala que su despido fue en razón a su condición de trabajador sindicalizado, el cual considero debió demandarse como un despido nulo previsto en el inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, toda vez que el mismo señala expresamente: *“Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales.”*

Si bien, el Juzgado no advirtió dicha incongruencia del demandante, no obstante, emitió pronunciamiento encausándolo al inciso a) del artículo 29° de la norma en comento, la misma que finalmente desestima. No obstante, a fin de abrir debate y realizar el análisis correspondiente a fin de determinar si lo alegado por el demandante es cierto, procederé a fundamentar si en el presente caso se configuró despido nulo por su condición de sindicalizado.

Así pues, el Convenio 98° de la OIT ha establecido con claridad en su artículo 1° que los trabajadores “*deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo*”, señalando con precisión que dicha protección deberá comprender, de forma especial, todo acto que sujete el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato así como despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales; de ahí que el Convenio 158° de la OIT enumere entre los motivos que no pueden catalogarse como causa justificada de terminación de la relación de trabajo, aquellas manifestaciones que integran el contenido esencial de la libertad sindical, la cual es recogida en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Asimismo, dicha protección a la libertad sindical recoge el derecho a afiliarse a un sindicato así como de participación en actividades sindicales, siendo que por el primero se entiende que comprende el derecho a constituir organizaciones sindicales y no estrictamente el de afiliarse a las ya existentes, máxime si tenemos en cuenta que la libertad constitutiva integra el contenido originario de la libertad sindical individual, siendo reconocido en el Convenio 87 de la OIT, precisando de manera objetiva que tanto los empleadores como trabajadores tienen el derecho de constituir o formar las organizaciones que consideren convenientes; y, del mismo modo, afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar el contenido de sus estatutos, aspecto que también lo consagra el artículo 2° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo cuando señala que “El Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicación, sin autorización previa...” , y por el segundo ésta materializa y efectiviza los demás derechos, más aún porque nada importaría su facultad de crear organizaciones y de afiliarse a las mismas, si posteriormente será marginado de las decisiones, votaciones, elecciones y demás actos del sindicato, pues la actividad sindical representa el vivo objeto de la libertad sindical.

Ahora bien, analizado el caso materia del presente informe, a fin de determinar si el objeto de despido del demandante obedeció o no a su afiliación sindical, para efectos de determinar ello se hace necesario tener en consideración lo

dispuesto por el supremo Tribunal en el fundamento 4) de la sentencia de fecha 24 de enero del 2012, del Expediente N° 04708-2011-PA/TC, en el cual se precisa que: *“Cuando se alega que un despido encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedece a causas reales y que no constituye un acto de discriminación por motivos sindicales. Para imponer la carga de la prueba al empleador, el demandante previamente debe aportar un indicio razonable que indique que su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.”*

Al respecto, es de advertir que de la revisión minuciosa de los medios de prueba ofrecidos por la parte demandante no se advierte evidencia alguna que acredite la existencia de algún tipo de amenaza o acto que suponga el impedimento o limitación al ejercicio de su derecho de participación en actividades sindicales, pese a que le corresponde al actor la carga de la prueba en este extremo, máxime si la parte demandada ofreció como medio de prueba la boleta de pago del demandante correspondiente al mes de abril del 2016, donde se advierte el descuento por cuota sindical, siendo que se demuestra que el actor se encontró afiliado al Sindicato 08 meses antes de su despido por falta grave.

### **3.3. Premisa 3: No corresponde la reposición del demandante por cuanto no se configuró un Despido Fraudulento:**

En el presente caso no corresponde evaluar si el despido tuvo carácter justificado, tampoco si el procedimiento ha cumplido con los parámetros mínimos de un debido procedimiento o si la sanción impuesta es proporcional, sino que corresponde establecer si los hechos relatados por ambas partes y los medios probatorios presentados por las mismas acreditan la existencia de un despido fraudulento, en otras palabras, si la emplazada en ejercicio de su poder disciplinario despidió al actor con un ánimo perverso, así como auspiciado por el engaño, y si de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales le imputó al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.

A fin de delimitar los hechos imputados, se advierte que la demandada le sindicó al demandante el haber etiquetado de modo incorrecto una serie de rollos, primero colocando un color distinto al solicitado por el cliente y luego el hecho



de no haber colocado la etiqueta de turno en todos los rollos, sino únicamente en los extremos.

Ahora bien, de la revisión de los medios probatorios obrantes en autos, se advierte el contrato de trabajo a plazo indeterminado suscrito entre las partes procesales, en cuya cláusula cuarta se señaló las funciones a cumplir, siendo la más resaltante: *“Asegurar que todos los rollos estén correctamente etiquetados según las especificaciones del proceso, monitorear el sistema de empaque, garantizar que los paquetes reciban las etiquetas correctas, asegurar la calidad de los paquetes de acuerdo con las especificaciones del cliente”*.

Aunado al contrato de trabajo, la demandada ofrece como medio de prueba, la descripción del Puesto de Operador de Empaque que ostentaba el demandante, asimismo, el documento “Instrucción de Extracción” donde se identifica el nombre del cliente “CMPC PERU” y se establece que la etiqueta a colocar es de color celeste; asimismo, el documento “Laboratorio de calidad – reporte de turno” de fecha 14 de diciembre del 2016, donde se advirtieron los errores acontecidos en la producción, el Reporte de Asistencia del día 13 de diciembre del 2016 donde se advierte que el demandante asistió dicho día, y asimismo, se visualiza que el marcado de refrigerio fue posterior a la comisión del empaquetado, conforme se visualiza de la hora del video grabado por las cámaras de seguridad al interior de la empresa, donde se visualiza al demandante efectuando el etiquetado de los rollos.

Por lo expuesto, se advierte que el demandante fue el responsable de los hechos ocurridos el día 13 de diciembre del 2016, por lo que, no podría alegar que no le correspondía la impresión y verificación de las etiquetas, si de los múltiples documentos ofrecidos por la demandada se demuestra que era su responsabilidad, documentos que no fueron materia de tacha, por lo que, ostentan mérito probatorio.

Por lo tanto, siendo que, en el presente caso, los hechos no son inexistentes, imaginarios o falsos, ni se le atribuyó una falta no prevista en la Ley, ni se vulneró el principio de tipicidad, ni existió vicio de voluntad, ni se produjo mediante la fabricación de pruebas, no se configuró Despido Fraudulento.

### **3.4. Premisa 4: Corresponde otorgar la oportunidad de efectuar descargos ante la imposición de una sanción distinta al despido:**

El derecho de defensa cuyo reconocimiento resulta expreso en la Constitución, y representa un elemento del derecho al debido proceso, *“queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos”* según se dispone en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 1231-2002-HC/TC. En consecuencia, constituye una forma de garantizar que las personas naturales o jurídicas, según sea el caso, conozcan en forma previa, clara, integral y suficientemente detallada los hechos (acciones u omisiones) para poder realizar su descargo o reconducir omisiones que les atribuye; a fin de que puedan ejercer en forma efectiva su derecho a la defensa.

Por lo tanto, considero que, ante una impugnación disciplinaria, si bien la LPCL no regula el procedimiento para la imputación de una falta, no significa que no se le dé la oportunidad al trabajador a poder defenderse por cuanto constituye un derecho fundamental y constitucional regulado por normativa nacional e internacional. Situación que ya es casi uniforme en cuanto a los fallos emitidos por el Poder Judicial, en donde privilegian este Derecho Fundamental reconocido por nuestra Carta Magna.

## **4. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas**

### **4.1. Primera Instancia: Sentencia- Resolución N° 07**

A través de la Resolución N° 07, de fecha 25 de setiembre del 2018, el Juzgado Especializado de Trabajo- Zona 02 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, resolvió declarar infundada la demanda en todos sus extremos.

Respecto al Despido Nulo tipificado en el inciso a) del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, esto es, por su condición de trabajador sindicalizado, el Juzgado consideró que del examen de los medios de prueba ofrecidos por el demandante no se ha acreditado la existencia de algún tipo de amenaza o acto que suponga el impedimento o limitación al ejercicio de su derecho de participación en actividades sindicales, por lo tanto, el demandante

pese a que le correspondía la carga de la prueba, no ofreció medio probatorio alguno que tenga como finalidad acreditar ese hecho, por lo que, desestima la demanda en este extremo.

En cuanto al despido nulo establecido en el inciso c) del artículo 29° del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728, es decir, por presentar una queja en un proceso contra el empleador ante la autoridad competente, el A quo advirtió que, las 03 demandas de impugnación de sanciones disciplinarias fueron presentadas el 29 de diciembre del 2016, poniendo de conocimiento a la demandada en la carta de descargos de fecha 29 de diciembre del 2016. Por lo que, el accionar del actor para judicializar las sanciones disciplinarias no fue inmediato, por haberse interpuesto varios meses después, advirtiéndose que la impugnación en sede judicial de dichas sanciones disciplinarias se produjo luego de iniciado el procedimiento de despido; es decir, primero se inició el proceso de despido y luego se demandó ante el órgano jurisdiccional la impugnación de las sanciones, desprendiéndose la voluntad del demandante de judicializar las sanciones impuestas en su contra con posterioridad a la instauración del procedimiento de despido por falta grave, implicando la construcción de medios probatorios para hacerlos valer en un proceso como el presente. Aunado a que tampoco se advierte un nexo causal entre el procedimiento de despido.

Respecto al Despido Fraudulento, a criterio del Juzgado, se encuentra plenamente acreditada la veracidad de los hechos imputados al actor, por cuanto, del contrato de trabajo, así como de los demás documentos aportados por la demandada, se advierte que en la cadena de trabajo el demandante era el encargado de garantizar el correcto embalaje del producto y colocación de las etiquetas según los estándares de la empresa, y la especificación del proceso y el cliente. Por esta razón, el Juzgado concluye que la demandada imputó al actor faltas graves en mérito al incumplimiento de las obligaciones del demandante acaecida en su centro de trabajo, máxime si se advirtió en el proceso, en más de una oportunidad contradicciones en el demandante, quien al evadir su responsabilidad señaló que no estuvo presente en el momento que se imprimió la etiqueta y que no se le podía imputar la impresión de color correcto; sin embargo, de la revisión del registro de marcado de ingreso y salida, así como también el marcado de hora de almuerzo, y de las cámaras de vigilancia se advierte que el demandante era quien efectuó el incorrecto etiquetado de la producción que fue materia de observación. Siendo ello así,

en el presente caso no se habría configurado un despido fraudulento, en la medida que los hechos no son inexistentes, imaginarios o falsos, ni se le atribuyó una falta no prevista en la Ley, ni se vulneró el principio de tipicidad, ni existió vicio de voluntad, ni se produjo mediante la fabricación de pruebas.

**Opinión:**

Me encuentro de acuerdo con la decisión arribada por el Juzgado, toda vez que, en el proceso, no se configuró Despido Nulo por represalia, causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del TUO del DL 728; por cuanto, los 03 procesos de impugnación de sanción disciplinaria, fueron interpuestos por el demandante con fecha 29 de diciembre del 2016, no esperando el demandante a que dichas demandas se notifiquen a la parte demandada con el auto admisorio de las mismas, sino que de mutuo propio puso a conocimiento de la emplazada en la carta de descargos de fecha 29 de diciembre del 2016.

Situación que, a todas luces, evidencia el ánimo de la parte demandante de querer construir medios de prueba, a fin de beneficiarse con la protección que dispone el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y se declare nulo el despido, con el pago de las remuneraciones devengadas, lo cual es inconcebible puesto que las normas laborales no puede ser un vehículo que se utilice indebidamente. En consecuencia, siendo que el accionar del demandante para judicializar las sanciones disciplinarias no fue inmediato, por cuanto esperó más de un año para impugnar la primera sanción, 11 meses para la segunda sanción y 08 meses para cuestionar la tercera, aunado a que el procedimiento de despido ya se había iniciado, y la impugnación de sanción fue días después.

Ahora bien, respecto al Despido Fraudulento, conforme se precisó en el capítulo II del informe, en el presente proceso de la revisión de los medios probatorios: contrato de trabajo, la descripción del Puesto de Operador de Empaque que ostentaba el demandante, el documento "Instrucción de Extracción" donde se identifica el nombre del cliente "CMPC PERU" y se establece que la etiqueta a colocarse es de color celeste; el documento "Laboratorio de calidad – reporte de turno" de fecha 14 de diciembre del 2016, donde se advirtieron los errores acontecidos en la producción, el Reporte de Asistencia del 13 de diciembre del 2016 donde se advierte que el demandante asistió dicho día, y asimismo, se visualiza que el marcado de refrigerio fue

posterior a la comisión del empaquetado, conforme se aprecia de la hora del video grabado por las cámaras de seguridad al interior de la empresa, se visualiza al demandante efectuando el etiquetado de los rollos.

Por lo expuesto, se advierte que el demandante fue el responsable de los hechos ocurridos el día 13 de diciembre del 2016, por lo que, no podría alegar que no le correspondía la impresión y verificación de las etiquetas, si de los múltiples documentos ofrecidos por la demandada se demuestra que era su responsabilidad, documentos que no fueron materia de tacha por lo que, ostentan mérito probatorio. Por lo tanto, siendo que, en el presente caso, los hechos no son inexistentes, falsos o imaginarios, ni se le atribuyó una falta no prevista legalmente, ni se vulneró el principio de tipicidad, ni existió vicio de voluntad, ni se produjo mediante la fabricación de pruebas, considero que no se configuró Despido Fraudulento alguno.

#### **4.2. Segunda Instancia: Sentencia de Vista – Resolución N° 11**

La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Resolución N° 11 de fecha 17 de diciembre del 2018 resolvió CONFIRMAR la Sentencia contenida en la resolución N° 07 de fecha 25 de setiembre del 2018 que declaró INFUNDADA la demanda sobre reposición.

El Colegiado Superior señala que, el agravio del demandante se limita únicamente a pretender la nulidad de la sentencia por cuanto el Juzgado no habría analizado si en el presente caso aconteció un Despido Arbitrario.

El Colegiado de manera concisa y precisa señaló que las pretensiones demandadas fueron como Pretensión Principal: que se declare nulo el despido por causales previstas en los literales c) y d) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y, como Pretensión Subordinada: la reposición por Despido Fraudulento; por lo tanto, el Juzgado no podría pronunciarse por pretensiones diferentes a las demandadas, máxime si de manera extemporánea la parte demandante ahora alega la existencia de un Despido Incausado, por lo que, el Colegiado desestimó el recurso del demandante.

#### **Opinión:**

Me encuentro de acuerdo con el fallo expedido por el Colegiado Superior. Es de precisar que, conforme se advierte del recurso de apelación, el demandante

cuestiona al A quo, por cuanto no habría emitido una decisión extra petita, el cual señala no sería vulneratorio del Principio de Congruencia, solicitando a la Sala Laboral de Lima Este anule la Sentencia emitida en Primera Instancia, y se ordene al A quo analice la proporcionalidad de la sanción de despido impuesta al demandante por haber acontecido un Despido Arbitrario.

Es decir, en esta instancia no es materia de cuestionamiento si se configuró o no un Despido Nulo o Fraudulento, sino que el demandante pretende ahora se analice si aconteció un Despido Arbitrario. En ese sentido, considero errada la posición del demandante por cuanto, de acuerdo al Principio de Congruencia el Juez debe limitar sus argumentos en función a lo estrictamente demandado, pues pretender que la Judicatura analice si hubo o no un Despido Arbitrario o Incausado, implicaría modificar la pretensión demandada y consecuentemente los fundamentos fácticos y jurídicos que lo sustentan, conllevando en un estado de indefensión en la parte demandada. Por tanto, estando que el juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes, considero correcto que se haya desestimado el agravio de la parte demandante.

## **5. Conclusiones**

- i. Las causales de despido nulo representan casos graves de afectación a derechos de los trabajadores; por lo que, constituye obligación de las partes, acreditar los hechos alegados, encontrándose a cargo del empleador acreditar el cumplimiento de las disposiciones y obligaciones laborales, así como la causa del despido y en el marco de la nulidad de despido, es importante que el trabajador no sólo acredite el despido, sino también que el motivo del despido se encuentre contemplado en una de las causales contempladas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23° de la Ley N° 29497.
- ii. En el presente caso, no se habría configurado despido por represalia, por cuanto el accionar del demandante para judicializar las sanciones disciplinarias no fue inmediato, esperando más de un año para impugnar la

primera sanción, 11 meses para la segunda sanción y 08 meses para cuestionar la tercera, aunado a que el procedimiento de despido ya se había iniciado, y la impugnación de sanción fue días después, advirtiéndose el ánimo de la parte demandante de querer construir medios de prueba, a fin de beneficiarse con la protección que dispone el inciso c) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- iii. Respecto al despido nulo por el supuesto contenido en el inciso a) del artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, esto es, por encontrarse afiliado al Sindicato, de la revisión de los medios probatorios no se advierte instrumental alguna que acredite la existencia de algún tipo de amenaza o acto que suponga el impedimento o limitación al ejercicio de su derecho de participación en actividades sindicales, pese a que le corresponde al actor la carga de la prueba en este extremo.
- iv. Respecto al Despido Fraudulento, de la revisión de los medios probatorios: contrato de trabajo, la descripción del Puesto de Operador de Empaque que ostentaba el demandante, el documento “Instrucción de Extracción” donde se identifica el nombre del cliente “CMPC PERU” y se establece que la etiqueta a colocarse es de color celeste; el documento “Laboratorio de calidad – reporte de turno” de fecha 14 de diciembre del 2016, donde se advirtieron los errores acontecidos en la producción, el Reporte de Asistencia del día 13 de diciembre del 2016, la grabación de las cámaras de seguridad al interior de la empresa, se visualiza al demandante efectuando el etiquetado de los rollos. Por lo tanto, siendo que, los hechos no son inexistentes, imaginarios o falsos, ni se le atribuyó una falta no prevista legalmente, ni se vulneró el principio de tipicidad, ni existió vicio de voluntad, ni se produjo mediante la fabricación de pruebas, no se configuró Despido Fraudulento.

## 6. Bibliografía

- BLANCAS BUSTAMENTE, Carlos (2013) *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Tercera Edición. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Brever-Carias, Allan R. Principios del procedimiento administrativo en América latina. LEGIS S.A., Bogotá, 2003, p. 262.

- Pasco Cósmópolis, Mario, La Falta Grave Laboral. En DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO - Materiales de Enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 1989, págs. 404-411
- Rosas Alcántara, Joel (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica: Primera Edición.
- SAR SUAREZ, Omar. Constitución Política del Perú con la jurisprudencia, artículo por artículo, del Tribunal Constitucional, pág. 359.
- Casación Laboral N° 607-2005-Callao.
- Casación Laboral N° 673-2006-Junín
- Casación Laboral N° 1363-2005-Lima

## **7. Anexos**

### **7.1. Resolución de la Corte Superior de Justicia de Lima Este**



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electrónicas SINOE

SÉDE PALACIO DE JUSTICIA  
Vocal Supremo: AYVAR, ROLDAN CAROLINA TERESA / Servicio Digital - Poder Judicial del Perú  
Fecha: 2021/07/21 13:38:04 Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL, D. Judicial, CORTE SUPREMA / Poder Judicial del Perú  
LIMA, FIRMA DIGITAL

CASACIÓN N° 6611-2019  
LIMA ESTE  
Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

322  
trescientos veintidos

PREMIA DE CORTE SUPREMA de Notificaciones SINOE

NO DE JUICIA: no: ARANDA ANA MARIA / Servicio Judicial del Perú  
2021/07/21 18:59:38, Razón:

Judicial: CORTE SUPREMA LIMA, FIRMA DIGITAL

PREMIA DE CORTE SUPREMA de Notificaciones SINOE

NO DE JUICIA: no: CABELLO CARMEN JULIA / Servicio Judicial del Perú  
2021/07/21 14:26:42, Razón:

Judicial: CORTE SUPREMA LIMA, FIRMA DIGITAL

PREMIA DE CORTE SUPREMA de Notificaciones SINOE

NO DE JUICIA: no: AMBUDIA DORA ZORITA / Servicio Judicial del Perú  
2021/07/21 15:43:01, Razón:

Judicial: CORTE SUPREMA LIMA, FIRMA DIGITAL

PREMIA DE CORTE SUPREMA de Notificaciones SINOE

NO DE JUICIA: no: LEVANO JUIS ALEJANDRO / Servicio Judicial del Perú  
2021/07/21 11:30, Razón:

Judicial: CORTE SUPREMA LIMA, FIRMA DIGITAL

PREMIA DE CORTE SUPREMA de Notificaciones SINOE

NO DE JUICIA: no: CERES PRADO MAIN / Servicio Digital del Perú  
2021/07/21 11:24:04, Razón:

Judicial: CORTE SUPREMA LIMA, FIRMA DIGITAL

Lima, veinticinco de junio de dos mil veintiuno.-

**VISTOS; y, CONSIDERANDO:**-----

**PRIMERO.** Viene a conocimiento de esta Sala Suprema el recurso de casación interpuesto por el **demandante** contra la sentencia de vista de fecha diecisiete de diciembre de dos mil dieciocho, que **confirma** la sentencia apelada de fecha veinticinco de setiembre de dos mil dieciocho que declara **infundada la demanda**; recurso que 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, que procede solo por las causales taxativamente previstas en el artículo 34 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: a) La infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada; y, b) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República.-----

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

23  
328  
trujillo  
venhocho

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

**CASACIÓN N°6611-2019**  
**LIMA ESTE**  
**Nulidad de despido**  
**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**CUARTO.** Conforme se aprecia de la demanda interpuesta con fecha ocho de febrero de dos mil diecisiete, el actor pretende que se declare el despido nulo por las causales previstas en los literales c) y d) del artículo 29 del Decreto Supremo N°003-97-TR, al haber sido despedido por su empleadora por tener procesos pendientes en su contra y por haber sido discriminado en atención a ser sindicalizado; y como consecuencia de ello, se disponga su reposición al puesto de trabajo como operador, con el pago de las remuneraciones devengadas. Asimismo, solicita como pretensión subordinada, que se declare la existencia de un despido fraudulento, disponiéndose su reposición. En ambos casos solicita como pretensión accesorias el pago de intereses, 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 advierte que la parte recurrente no consintió la sentencia de primera instancia que le fue adversa a sus intereses, conforme se advierte del escrito de apelación (folio trescientos cuatro); por lo que, tal exigencia se cumple.-----

**SEXTO.** La parte recurrente denuncia como causales de su recurso las siguientes:-----

- (i) Infracción normativa por inaplicación del artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, del artículo 184 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, del artículo VII del Título Preliminar del Código Civil y del artículo 139 inciso 8 de la Constitución Política del Perú; señalando el recurrente que es obligación del juez aplicar el derecho que corresponda, pues era obligación de la sala de mérito motivar la existencia de un despido arbitrario.-----

24  
329  
He Xero  
Vain bruce

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

**CASACIÓN N°6611-2019**  
**LIMA ESTE**  
**Nulidad de despido**  
**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**SÉTIMO.** Antes del análisis de las causales propuestas, es necesario precisar que el recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario de carácter formal que solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o de revaloración probatoria; en ese sentido, la fundamentación por parte del recurrente debe ser clara, precisa y concreta indicando ordenadamente cuáles son las denuncias que configuran la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados, sea por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República.-----

**OCTAVO.** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la sala superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en las mismas causales que contemplaba el artículo 56 de la anterior Ley Procesal del Trabajo - Ley N°26636, modificada por el artículo 1 de la Ley N°27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.-----

**NOVENO.** Respecto a la causal mencionada en el ítem (i), si bien es cierto la parte recurrente señala las normas supuestamente infringidas; sin embargo, no explica con claridad y precisión las infracciones que plantea ni demuestra su incidencia directa sobre la decisión cuestionada, pretendiendo que esta Sala Suprema realice un examen de la conclusión arribada por la sala de mérito luego del análisis de los hechos y pruebas del proceso (lo que importa un nuevo examen de las pruebas aportadas), lo cual no es posible en esta sede casatoria, máxime si en el presente caso después que las instancias de mérito

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN N°6611-2019  
LIMA ESTE

Nulidad de despido  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*Handwritten notes:*  
1320  
del 17 de

han evaluado el caudal probatorio, han llegado a determinar que se encuentra totalmente acreditada la veracidad de los hechos imputados al actor toda vez que del documento denominado "Instrucción de extracción", donde se identifica el nombre del cliente \_\_\_\_\_ y del documento denominado "Laboratorio de Calidad - Reporte de turno", de fecha catorce de diciembre dos mil dieciséis, se determina que el demandante etiquetó incorrectamente los rollos, colocando etiqueta blanca cuando el cliente solicitó una etiqueta celeste, más aún si de la cadena de trabajo es el demandante el encargado de garantizar el correcto embalaje del producto y colocación de las etiquetas según los estándares de la empresa y la especificación del proceso y el cliente, siendo que los hechos imputados no son inexistentes, falsos o imaginarios, ni se le atribuyó una falta no prevista legalmente.-----

De otra parte, tampoco se ha demostrado que el demandante haya sido despedido por haber interpuesto demandas sobre impugnación de sanciones en contra de su empleadora, o en mérito a su condición de sindicalizado; sino más bien a la falta grave incurrida de incumplimiento de obligaciones y del Reglamento Interno de Trabajo.-----

Sobre la alegación del actor de que se ha afectado el deber de la sala de mérito de pronunciarse sobre un supuesto despido arbitrario, cabe mencionar que tal como se desprende del contenido de la demanda, las pretensiones del actor son que se declare el despido como nulo o subordinadamente fraudulento; debiendo tenerse presente que las instancias de mérito han determinado, luego de la valoración de los medios de prueba, que el despido se produjo por falta grave. En consecuencia, no se ha cumplido con los requisitos de procedencia previstos en los incisos 2 y 3 del artículo 36 de la Ley N°29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo esta denuncia en **improcedente**.-----

76  
331  
Pendientes  
Heinrich  
JNO

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

**CASACIÓN N°6611-2019**  
**LIMA ESTE**  
**Nulidad de despido**  
**PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**DÉCIMO.** En cuanto al requisito de procedencia previsto en el inciso 4 del artículo 36 de la Ley N°29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, de la revisión del recurso bajo calificación se advierte que el pedido casatorio es anulatorio, cumpliéndose con el propósito de dicha exigencia; lo que, no obstante es insuficiente para la declaración de procedencia del recurso, pues los requisitos a los que el mismo se sujeta son necesariamente concurrentes, no apreciándose ello en el caso concreto.-----

Por estas consideraciones, y 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** contra la sentencia de vista de fecha diecisiete de diciembre de dos mil dieciocho; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", bajo responsabilidad; en los seguidos por contra , sobre Nulidad de Despido; **y los devolvieron. Ponente**

**Señora Ayvar Roldán, Jueza Suprema.-**

**S.S.**

**ARANDA RODRÍGUEZ**

**CABELLO MATAMALA**

**AYVAR ROLDÁN**

**AMPUDIA HERRERA**

**LÉVANO VERGARA**

GSML / DRO

JUZGADO DE TRABAJO - ZONA 02  
EXPEDIENTE : 00449-2017-0-3202-JR-LA-01  
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO  
JUEZ : SAMAME GONZALES RICARDO ARTURO  
ESPECIALISTA : SANCHEZ ASTORAY LUCERO SHIRLEY  
DEMANDADO :  
DEMANDANTE :

### **RESOLUCIÓN NÚMERO DIEZ**

Ate, cuatro de abril de dos mil veintidós. -

**DANDO CUENTA.-** Al Oficio registrado en CDG con N° **3423-2022** de fecha 31 de enero del 2022; **TÉNGASE POR RECIBIDO** las copias certificadas de la **Casación** de fecha 15 de noviembre del 2021, emitido por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, que declararon **IMPROCEDENTE el recurso de casación** interpuesto por la demandante, y **TÉNGASE POR DEVUELTO** los presentes actuados, por lo que, estando a que la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Resolución once de fecha 17 de diciembre del 2018, ha resuelto: “*CONFIRMAR la SENTENCIA contenida en la resolución número siete, emitida con fecha 25 de septiembre del 2018, obrante de fojas 290 a 298, que declara INFUNDADA la demanda sobre REPOSICIÓN; con lo demás que contiene (...)*”; **SE DISPONE:**

- i) **CÚMPLASE LO EJECUTORIADO**, y como consecuencia de ello, **archívese definitivamente el presente proceso, debiendo remitirse en su oportunidad al archivo general de la Corte Superior de Justicia de Lima Este**, devolviendo los anexos aparejados, bajo constancia en autos.

*Interviniendo la especialista legal que da cuenta por disposición superior.*

**NOTIFÍQUESE.-**