



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE LABORAL N°
03489-2014-0-1801JR-LA-08**



**PRESENTADO POR
GABRIELA VALERIA GUTIERREZ YCARRAYME**

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

**LIMA – PERÚ
2023**

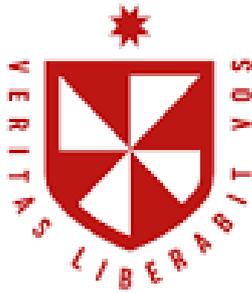


CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

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

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



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada

Informe Jurídico sobre Expediente N° 03489-2014-0-1801JR-LA-08

Materia : REPOSICIÓN LABORAL

Entidad : 4TA. SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA

Bachiller : GUTIERREZ YCARRAYME,
GABRIELA VALERIA

Código : 2013136515

LIMA – PERÚ

2023

En el presente expediente se expondrá un caso de presunto despido fraudulento, donde la demandante aduce que la emplazada se ha basado en un hecho inexistente para finalizar su vínculo laboral, y esto debido a que se habría negado a renunciar cuando la empresa le invitó a hacerlo por la reducción de personal que estaba realizando.

Iniciado el proceso, la empleadora indicó que el despido sí fue justificado ya que se produjo debido al comportamiento de la demandante, puesto que estuvo inmersa en una pelea con otra trabajadora, hecho que no solamente transgredía las normas internas de la empresa, sino también las leyes laborales vigentes.

En primera instancia, el Juzgado consideró que no se habría demostrado la existencia de una riña entre la demandante y la otra trabajadora, puesto que el certificado médico legal practicado a ambas, arrojó como resultado 0 días de incapacidad médica y, por tanto, se demostraría el despido fraudulento.

En segunda instancia la Sala Laboral concluyó que no existió despido fraudulento, debido a que la disputa entre la demandante y la otra trabajadora sí ocurrió; pues la demandante, en su carta de descargo, aceptó que los hechos ocurrieron, pero que ella no había continuado con la pelea. Finalmente, concluyó que se pudo generar un despido arbitrario por la desproporcionalidad de los hechos y la sanción impuesta.

En este sentido, durante el desarrollo del informe se evaluará sobre la existencia de un despido fraudulento o arbitrario, para lo cual será idóneo conocer en qué consiste cada uno de ellos y cuál es su naturaleza jurídica.

NOMBRE DEL TRABAJO

GUTIERREZ YCARRAYME.doc

RECUENTO DE PALABRAS

4809 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

19 Pages

FECHA DE ENTREGA

Sep 5, 2023 4:13 PM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

24762 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

121.5KB

FECHA DEL INFORME

Sep 5, 2023 4:14 PM GMT-5**● 10% de similitud general**

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

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

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



Dr. GINO RIOS PATIO
Director del Instituto de Investigación
Jurídica

GRP/
REB

ÍNDICE

I. RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO.....	4
1.1. DEMANDA.....	4
1.2. ADMISIÓN.....	6
1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.....	6
1.4. AUDIENCIA ÚNICA.....	8
1.5. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.....	8
1.6. RECURSO DE APELACIÓN.....	9
1.7. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.....	10
1.8. RECURSO DE CASACIÓN.....	10
1.9. RESOLUCIÓN DE LA CORTE SUPREMA.....	11
II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.....	11
2.1. ¿Se demostró el despido fraudulento en el presente caso?.....	11
2.2. ¿Ante un posible despido arbitrario, se debió declarar fundada la demanda?.....	11
III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.....	12
3.1. ¿Se demostró el despido fraudulento en el presente caso?.....	12
3.2. ¿Ante un posible despido arbitrario, se debió declarar fundada la demanda?.....	15
IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.....	16
CONCLUSIONES.....	18
REFERENCIAS.....	19

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

1.1. DEMANDA

El 11 de febrero de 2014, M.E.Q. presentó una demanda laboral contra C.M.B S.A.A., con la finalidad de que se declare la nulidad de su despido de fecha 15 de enero de 2014, y en consecuencia, sea repuesta al cargo que ocupaba.

Fundamentos de hecho

- Que, el 07 de enero de 2014 se le emitió una carta de preaviso de despido, imputándole haber confrontado, mediante violencia física y verbal, a la señora M.L.Á.R. quien también laboraba para la demandada.
- Que, según el contrato laboral suscrito y las normas reglamentarias internas, al haber cometido actos violentos (actuación indisciplinada) incurrió en una falta grave.
- Que, negó categóricamente haber participado en dicha pelea con agresión mutua y no es cierto que la haya reconocido, dado que no agredió ni faltó de palabra a la señora M.L.Á.R.; por el contrario, fue agredida por parte de esta señora, a quien no respondió sus agravios, pero la demandada tergiversó su descargo afirmando que había reconocido su participación en tal pelea, hecho totalmente falso.
- Que, la demandada se basó en el Informe enviado por el señor R.M.R. a los señores M.Á.D. y otros, pero dicho informe es falso, dado que en ningún momento prestó declaración a dicho empleado de la demandada. Asimismo, la denuncia o declaración policial realizada por la demandante M.L.Á.R. no son medios probatorios que corroboren los hechos imputados, dado que son declaraciones unilaterales.
- Que, el administrador laboral de la demandada aprovechó una situación extralaboral ocurrida a la suscrita en día no laborable para

atribuirle un hecho inexistente, observando un aparente procedimiento regular de despido dispuesto por la norma laboral.

- No se peleó con la señora M.L.Á.R. por lo que no existió falta grave.
- Que, el 17 de diciembre de 2013, el vínculo laboral que mantenía con la empresa demandada estaba suspendido ya que se encontraba disfrutando de sus vacaciones anuales.
- Que, en el supuesto negado que la pelea se haya realizado, esta tuvo lugar como consecuencia de hechos extralaborales.

Fundamentos de derecho

- Const. Polít: arts. 22° y 139°, numeral 3).
- D. S. N° 003-97-TR: art. 25°, literal f).

Medios de prueba

- Exhibición que deberá efectuar la emplazada de la planilla de remuneraciones del mes de diciembre 2013 declarados ante la Sunat, que acreditará que el señor R.M.R. no labora en la U.D.P.D.A.
- Exhibición del acta levantada por el señor R.M.R. sobre las declaraciones recibidas tanto por la señora M.L.Á.R. y la demandante (realizada por la empresa demandada).
- Exhibición que deberá efectuar la demandada respecto a la hoja de movimiento de personal que le correspondió el mes de noviembre y diciembre de 2013, con lo que acreditará que dicho día se encontraba de descanso.
- Exhibición que deberá realizar la empresa I.D.S S.A.C., que brinda servicios de vigilancia para la demandada en el centro de producción de M.E de la U.M.R – Huachocolpa – Huancavelica, respecto del registro de incidencias ocurrido el 17 de diciembre de 2013.

- Evaluación de desempeño laboral efectuado por su jefe, correspondiente al año 2013, donde calificó con la nota de 352 como excelente.

1.2. ADMISIÓN

El 03 de marzo de 2014, el Octavo Juzgado Especializado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo declaró inadmisibile la demanda, otorgando un plazo de cinco hábiles para que cumpla con subsanar las observaciones. Mediante escrito de fecha 17 de marzo de 2014, la demandante cumplió con subsanar la demanda; es por ello que el 24 de marzo de dicho año, el Juzgado admite a trámite la demanda, corre así el traslado de ella a la demandada y le otorgó el plazo de diez días hábiles para que conteste la demanda. Finalmente, se indicó fecha y hora para el desarrollo de la audiencia única.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El 19 de agosto de 2014, la C.M.B S.A.A., debidamente representada por su apoderada S.K.G., se apersonó a la instancia para contestar la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, para lo cual se indicó lo siguiente:

- Que, al pelearse con otra empelada, el 16 de enero de 2014 fue despedida por falta grave (según el mencionado D:S. 003-97-TR (art. 25, inc. f) y° del Reg. Int. de la empresa).
- Que, con fecha 17 de diciembre de 2013, aproximadamente, a las 11:40 am. la señora M.E.Q., ingresó a las instalaciones de la M.E en busca de la señora M.L.Á.R., quien en ese momento se encontraba en su habitación y mantuvieron una discusión que terminó en agresión física y verbal entre ambas señoras, generando de este modo actos de grave indisciplina y violencia en las instalaciones de la empresa.
- Que, la existencia de la pelea que suscitó el despido de la demandante está acreditada con lo expresado por el encargado del área de Recursos Humanos de la unidad donde ella trabajaba.

- Que, en el informe mencionado la demandante sostuvo que la señora M.L.Á.R. la agredió física y verbalmente, la tomó de los cabellos y le lanzó dos bofetadas, hecho que no ha sido negado por la demandante quien aceptó que dicha señora inició la discusión y la ofendió con palabras irreproducibles.
- Que, la señora M.L.Á.R. sostuvo que la demandante se presentó en su habitación y la insultó y golpeó, además de colocarle ají en el rostro. Estos hechos se acreditan a través de las constancias policiales y médicas pertinentes las cuales fueron corroboradas con el informe de la atención médica y la denuncia policial respectiva.
- Que, de los hechos descritos se desprende que hubo una pelea entre ambas señoras, por lo que no resulta cierto lo señalado por la actora, puesto que primero señaló que no hubo pelea y luego indicó que la pelea no fue por su relación laboral.
- Que, resulta irrelevante quién inició la pelea, pues ambas señoras tienen pleno conocimiento que esas conductas son totalmente inaceptables en las instalaciones del centro de trabajo.
- Que, el lugar donde ocurrieron los hechos, el cual es la M.E, ni el hecho de que estos tuvieron lugar durante un periodo vacacional no eximen de responsabilidad a la accionante.
- Que, el hecho de que la demandante se haya encontrado en su descanso vacacional no la exonera de responsabilidad, dado que mantiene el vínculo laboral pese a dicha condición.
- Que, de la fundamentación fáctica de lo señalado por ambas partes, se advierte que la falta grave imputada no fue “inexistente o imaginaria” sino que los hechos imputados sucedieron en la realidad, razón por la cual no cabe sostener que se haya producido un despido fraudulento.

Fundamentos de derecho

- Const. Polít: art. 27°

- D. S. 003-97-TR: arts. 25°, 31° y 32°.

Medios de prueba

- El mérito probatorio del escrito de demanda.
- El mérito de la carta de preaviso de despido de fecha 07 de enero de 2014.
- El mérito de la carta de descargos de fecha 10 de enero de 2014.
- El mérito del Informe presentado por el señor R.M.R.
- El mérito de la copia de la denuncia policial.

1.4. AUDIENCIA ÚNICA

El 06 de octubre de 2014, se hizo constar el inicio de la audiencia única, en la cual se realizó la acreditación de las partes, posteriormente se invitó a las partes a conciliar, sin que se haya podido llegar a un acuerdo, motivo por el cual se tuvo por contestada la demanda y ofrecidos los medios probatorios.

Se continuó con la confrontación de posiciones, actuación probatoria, actuación de medios probatorios admitidos y alegatos finales. Finalmente, se señaló fecha y hora para la notificación de la Sentencia.

1.5. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Octavo Juzgado Especializado Permanente del Trabajo, con fecha 17 de octubre de 2014, declaró **fundada** la demanda sobre reposición por despido fraudulento y en consecuencia, **ordenó**, que se acceda a la reposición solicitada en el mismo puesto de trabajo o en otro de igual o similar categoría (en el plazo de cinco días hábiles) además de las costas y costos del proceso.

El mencionado juzgado basó su decisión en lo siguiente:

- Que, de acuerdo con la investigación policial no existió evidencia alguna sobre violencia, indisciplina, injuria u ofensas verbales entre las señoras de iniciales M.E.Q. y M.L.Á.R.

- Que, según el reconocimiento médico la señora con la que tuvo el altercado la accionante no presentó traumatismos o heridas, además de que no se le otorgó ningún día de descanso médico o atención facultativa.
- Que, en el informe elaborado por el área de recursos humanos no coincide con lo expresado por la denuncia policial. El informe señala que la demandante se encontraba en su dormitorio; a diferencia de la denuncia policial en la cual se señalaba que se encontraba en el tópico del centro de labores.
- Que, la actora refirió que previo a que se suscitaran los hechos, la empresa la invitó a renunciar a su trabajo, ello a cambio de compensarla económicamente con una indemnización, lo cual fue rechazado por la demandante; este hecho fue corroborado por la abogada de la empresa, la misma que indicó que se venía implementando un programa de reducción de personal ante la situación económica que venía atravesando la empresa.
- Que, no se observa de forma objetiva la falta grave imputada a la demandante ya que la investigación no fue realizada adecuadamente, pues no se exigió la presentación de las constancias de la manifestación de la actora sobre los hechos ocurridos y suscritas por ella, ni se requirió la investigación pertinente a la autoridad policial como así lo reconoce la demandada.

1.6. RECURSO DE APELACIÓN

No conforme con la sentencia de primera instancia, la demandada formuló recurso de apelación, señalando que el Juzgado no justificó la decisión de manera debida, dado que no valoró las razones objetivas, que son las faltas graves, por las que se vieron obligados a la culminación del vínculo laboral.

El 06 de noviembre de 2014, se admitió con efecto suspensivos el recurso de apelación interpuesto por C.M.B S.A.A.

Elevado los actuados a la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, esta señaló fecha y hora para la realización de la audiencia de vista de la causa.

El 26 de mayo de 2015, en la Sala de Audiencias de la Cuarta Sala de la Corte Superior de Justicia de Lima se realizó la audiencia pública de vista de la causa, señalando fecha y hora para la notificación de la resolución de vista.

1.7. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

El 26 de mayo de 2015, la mencionada Sala **revocó** la sentencia impugnada, que declaró fundada la demanda; y, reformándola, la declaró **infundada**. Los fundamentos fueron los siguientes:

- Que, en las instalaciones de la empresa demandada se produjo un altercado entre la demandante y la señora M.L.Á.R., por lo que no se configuró un despido fraudulento.
- Que, los hechos podrían configurar un supuesto de despido arbitrario por vulnerar los principios de proporcionalidad o razonabilidad; sin embargo, no era posible aplicar el principio procesal del *iura novit curia*, pues la tutela pretendida en este proceso es de naturaleza restitutoria y no una indemnizatoria la cual correspondería en el despido arbitrario, y que al ser estas pretensiones distintas requieren de una manifestación de voluntad expresa por parte del demandante.
- Que, Lo resuelto en primera instancia no era ajustado a ley y a los hechos acaecidos.

1.8. RECURSO DE CASACIÓN

El 15 de junio de 2015, la demandante, M.E.Q., no conforme con lo decidido por la Sala Laboral en segunda instancia, interpone el recurso de casación, invocando como causales la infracción a normas procesales e infracción normativa, de conformidad con los artículos 386° y 34° del Código Procesal Civil y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, respectivamente.

1.9. RESOLUCIÓN DE LA CORTE SUPREMA

El 10 de diciembre de 2015, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema declaró **improcedente** el recurso de casación interpuesto por la demandante M.E.Q., al considerar lo siguiente:

- Que, lo que se pretendía era una nueva valoración de hechos.
- Que, en sede casatoria no se puede hacer un nuevo examen del proceso, y por ello, las causales denunciadas contravienen lo dispuesto en los incisos 2) y 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, teniéndose por improcedentes las causales denunciadas.

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

Durante el desarrollo del expediente pude verificar la existencia de problemas jurídicos de carácter procesal y sustancial. Para lo cual indicaré los problemas encontrados para luego desarrollar cada uno de ellos.

2.1. ¿Se demostró el despido fraudulento en el presente caso?

La demandante consideró que se había presentado un despido fraudulento en su contra, al imputársele un hecho inexistente. La primera instancia coincidió con la demandante, pero la segunda instancia consideró que el despido fraudulento no se presentó, pues los hechos imputados sí existieron.

2.2. ¿Ante un posible despido arbitrario, se debió declarar fundada la demanda?

La Sala Laboral declaró que el despido fraudulento no se presentó, toda vez que los hechos que fueron imputados existieron e inclusive llegaron a ser reconocidos por la demandante. Finalmente, concluyó que el despido fue arbitrario al no existir proporción entre la falta que cometió la

demandante y la finalización del vínculo laboral. Sin embargo, al no tener la misma naturaleza el despido arbitrario y el despido fraudulento, no podía pronunciarse sobre el primero de ellos.

III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

3.1. ¿Se demostró el despido fraudulento en el presente caso?

El despido fraudulento se entiende como aquella generación de hechos por parte del empleador, que utilizará como excusa para expulsar al trabajador del centro de trabajo, aduciendo una supuesta comisión de falta que amerite la extinción del vínculo laboral.

No obstante, previo a continuar con el desarrollo de este tipo de despidos, considero oportuno explicar el despido, en sentido general, nace como decisión unilateral del empleador en contra del trabajador a quien decide retirar de la empresa, extinguiendo el vínculo que los unía.

Ahora bien, dentro de las posibilidades de extinción del vínculo laboral, aparte del mutuo acuerdo o renuncia del trabajador, es válido aceptar el despido en contra del trabajador, siempre que este haya cometido alguna falta prevista en la norma. Es decir, será válida la decisión del empleador siempre que exista alguna causal prevista en la Ley de Competitividad y Productividad Laboral.

El empleador justifica el despido mediante los siguientes requisitos: i) La imputación formal y por escrito de falta grave cometida por el trabajador. iii), la comunicación formal y por escrito (carta de despido) de la decisión de dar por finalizado el vínculo laboral. (De la Cruz, 2014, p. 14)

Ante esta situación no se estaría vulnerando el derecho al trabajo, debido a que el empleador tendría motivo para concluir la unión contractual que mantenía con el trabajador, dado que este ha incurrido en una de las causales normativas.

En efecto, es importante considerar que el derecho al trabajo implica, por un lado, acceder a un puesto de trabajo y, por otro lado, a no ser despedido sino fuera por una causa justa. Ello, en definitiva, permitirá estabilidad y continuidad laboral, consiguiendo un desarrollo idóneo dentro del proyecto de vida de la persona.

Sobre ello, se ha determinado lo siguiente: “El contenido esencial del derecho al trabajo incluye: el acceso a un puesto de trabajo y el hecho de no ser despedido salvo que exista causa justa” (Exp N° 01863-2013-PA/TC). Asimismo, señala lo siguiente:

Según el art. 22º de la Constitución el trabajo es un deber y un derecho; además, es base del bienestar social y permite la realización de una persona; por su parte el art. 27º señala que la ley protege adecuadamente al trabajador contra el despido arbitrario. (Exp. N° 03146-2012-PA/TC)

En tal sentido, cuando se genera un despido que no tiene justificación, se está vulnerando el derecho al trabajo pues este conlleva una línea de estabilidad y continuidad que resulta primordial para el desarrollo de la persona, a motivo de que se asume que el vínculo laboral, salvo modalidades establecidas en la norma, es de carácter indeterminado.

Por ello, “la continuidad se refiere a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que continúa lo que constituye la idea central que se quiere evocar con dicho principio” (García, 2010, p. 199).

Es así que del análisis de los actuados se tiene que, la emplazada argumentó que la causa del despido fue por el comportamiento de la actora, al haber participado en una pelea física y verbal, lo que va en contra de las normas internas y externas de la empresa.

Al respecto, Toyama (2010) considera que “la falta grave laboral es la infracción por parte del empleado de los deberes esenciales que emanan del contrato de tal índole, que vuelven irrazonable la subsistencia de la relación laboral” (p. 36).

No obstante, la demandante señaló que su despido no fue justificado, sino fraudulento dado que dicha pelea no existió por lo que solicitó su inmediata reposición a su puesto laboral, al considerar que debía declararse la nulidad de su despido.

“La reposición constituye una medida ciertamente procesal, alcanzada por el trabajador al formar aparte de un proceso en que se estima su demanda”. (De Lama, 2014, p. 3.)

Asimismo, es pertinente considerar lo siguiente:

Luego de acreditar la lesividad del despido, no es suficiente que este último se declare nulo, sino que a dicha declaración se tendrá que aumentar la reposición (art. 34º LPCL), así como al pago de las remuneraciones dejadas de percibir y el depósito correspondiente a la compensación por tiempo de servicios (art. 40º LPCL). (Arce, 2006, p. 237)

En efecto, si se hubiera declarado fundada la demanda, lo que correspondía era reponer a la actora, nuevamente a su puesto de trabajo, dado que la declaración de nulidad del despido, por ser fraudulento, ocasionaría que se tenga como si la finalización de la relación laboral entre empleador y trabajador nunca hubiera existido y, por tanto, se restituye todo hasta el momento previo a la vulneración del derecho al trabajo.

Por otro lado, continuando con el despido fraudulento, como se había indicado, este se presenta como una acción del empleador que actúa con ánimo perverso, engañando o generando pruebas o situaciones inexactas que perjudican al trabajador y se le despide pese a que no es verdad lo imputado. Pudiéndose presentar un despido fraudulento cuando el empleador le atribuye al trabajador hechos evidentemente falsos, inexistentes o imaginarios; o una falta que no esté prevista legalmente; también cuando la relación laboral se viera extinguida por vicios de la voluntad; así como cuando se crearan pruebas falsas con el fin de extinguir el vínculo laboral, asimismo, también si de una manera fraudulenta se usara una modalidad contractual ajena al ordenamiento.

Despido fraudulento: cuando se atribuye al trabajador hechos que visiblemente no han tenido lugar, o se le atribuye una falta que no tienen fundamento normativo. Aquí es oportuno el amparo cuando se acredite plenamente que hubo fraude. Si sucede lo contrario, corresponderá en la vía ordinaria determinar la veracidad o falsedad de ellos. (Campos, 2012, p. 299)

De lo antes indicado -y de la revisión realizada al expediente-, se advierte que la demandante basó su demanda indicando que se le atribuyeron hechos inexistentes, esto debido a que nunca se produjo el altercado con la señora M.L.Á.R. Sin embargo, la misma demandante aceptó que dicha situación si se presentó, pero que ella no reaccionó a la agresión, por lo que no es que la emplazada haya inventado el hecho, pues el mismo fue aceptado por la demandante, por lo que el despido fraudulento no se habría presentado.

3.2. ¿Ante un posible despido arbitrario, se debió declarar fundada la demanda?

La sentencia de vista tuvo una peculiaridad en sus fundamentos, puesto que abrió el escenario de un posible despido arbitrario, dado que señaló que no se podía declarar la existencia de un despido fraudulento, puesto que los hechos sí ocurrieron; sin embargo, no sería proporcional dichos hechos con la sanción impuesta, despido, por lo que podría haberse presentado un despido arbitrario.

Al respecto, el despido arbitrario se presenta cuando no existe motivación para que el empleador haya finalizado el vínculo laboral con el trabajador o, quizá, el hecho cometido no termina siendo tan grave como para generar la decisión de concluir la relación laboral con el trabajador.

Es oportuno citar a Paredes (2014) quien afirma que, “la reparación más adecuada al despido arbitrario la reposición, no obstante, los mismos elementos pueden servir para encaminar la vulneración del derecho hacia dicho despido (p. 91)”. En la misma línea se puede aseverar: se tiene lugar dicha modalidad de despido “cuando no existe un motivo

justificado. Ante ello, es necesario distinguir entre un modelo amplio y otro restringido de despido” (Neves, 2013, pp. 758-759).

Asimismo, también se podría presentar un despido arbitrario cuando el empleador imposibilita al trabajador el poder defenderse, no siguiendo el procedimiento establecido por ley, vulnerándose, además, su derecho de defensa. Por lo tanto, “el despido arbitrario se produce cuando el empleador culmina el vínculo laboral con el trabajador sin que existan alguna causa justificada de despido vinculada con la conducta o capacidad del trabajador” (Campos, 2012, p. 289).

Siguiendo lo antes indicado por la doctrina, la naturaleza del despido arbitrario es buscar una indemnización por lo generado, esto es, el pago de una retribución por haberse vulnerado el derecho al trabajo, sin que ello implique la reposición del trabajador a su puesto de origen.

Sobre esto último, la Sala Laboral consideró que no podía pronunciarse respecto a este extremo debido a que no solo no había sido invocado por la demandante, sino que, además, la pretensión de la demanda cambiaría, esto porque el despido fraudulento busca que se declare la nulidad del despido y, en consecuencia, se restituya al trabajador a su puesto de trabajo, mientras que el despido arbitrario busca indemnizar al trabajador por el despido inmotivado que se gestó en su contra.

IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS

La sentencia de primera instancia consideró que el despido fraudulento se había acreditado debido a que indicó que no existió evidencia de injuria, violencia, indisciplina o agresiones verbales en las instalaciones de la M.E, además que el reconocimiento médico indicó que no se constató ningún traumatismo en contra de la señora M.L.Á.R., dado que no estableció ningún día de atención facultativa o descanso médico.

Sin embargo, el Juzgado no tomó en cuenta que la propia demandante aceptó que sí hubo un altercado en su centro de trabajo, aunque el mismo

no se trató sobre asuntos laborales, sino temas personales, evidenciándose así la causa motivo de despido.

Por otro lado, la sentencia emitida por la Sala Laboral tomó en cuenta que, si existió un altercado entre la demandante y la señora M.L.Á.R. y que, independientemente del motivo, se habría originado dicho hecho y, por tanto, no podría existir un despido fraudulento, dado que el hecho si se produjo. No obstante, advirtió el posible escenario de un despido arbitrario, al considerar que no habría proporcionalidad entre el suceso y la sanción impuesta, pero no pudo pronunciarse en dicho extremo dado que la demanda era de naturaleza restitutoria y no resarcitoria.

Al respecto, coincido con el criterio adoptado por la segunda instancia, esto debido a que el evento diferencial entre la demandante y la señora M.L.Á.R. si se realizó, puesto que ambas señoras explicaron, en su momento, lo que había ocurrido dicho día, motivo por el cual no existiría invención de causal para despido, no evidenciándose, por tanto, un despido fraudulento. Sin embargo, como bien se indicó en segunda instancia, la sanción impuesta habría sido desproporcional a lo sucedido, por lo que bien se pudo considerar el despido arbitrario como camino a seguir.

CONCLUSIONES

- El despido fraudulento tiene lugar ante la existencia de algunas de las siguientes situaciones: el empleador le imputa al trabajador hechos evidentemente falsos, inexistentes, imaginarios; o una falta que no esté prevista legalmente; también cuando la relación laboral se viera extinguida por vicios de la voluntad; así como cuando se crearan pruebas falsas con el fin de extinguir el vínculo laboral, asimismo, también si de una manera fraudulenta se usara una modalidad contractual ajena al ordenamiento.
- En tal sentido, se debe demostrar que el empleador actuó en base a alguna de las circunstancias descritas líneas arriba, para considerar que se habría presentado un despido fraudulento y, por tanto, se pueda pretender la restitución.
- En efecto, al declararse la nulidad del despido por ser fraudulento, lo que se consigue es que se reponga al trabajador a su puesto original de trabajo, considerándose que la finalización del vínculo laboral nunca debió realizarse, por lo que se retrocede hasta el momento previo de la desvinculación.
- Al haberse acreditado el altercado ocurrido con la demandante, se ha demostrado que los hechos imputados si existieron y, por tanto, no hubo fraude por parte de la empleadora, puesto que la misma demandante aceptó que hubo una agresión física o verbal, pero indicó que ella no había respondido al ataque.
- La Sala tomó en cuenta la posibilidad de un despido arbitrario, Sin embargo, al no tener la misma naturaleza que el despido fraudulento (el primero busca una indemnización, el segundo: no), por lo que no se pudo pronunciar sobre la demanda formulada.

REFERENCIAS

Libros y Revistas

ARCE, E. (2006). La Nulidad del Despido Lesivo de Derechos Constitucionales, ARA Editores.

CAMPOS, S. (2012). El Nuevo Régimen Laboral Empresarial. Editorial Gaceta Jurídica.

DE LA CRUZ, M. (2014). El despido fraudulento y su impugnación, El despido Laboral, Gaceta Jurídica.

DE LAMA, M. (2014). Reposición del Trabajador por las vías Ordinaria y Amparo, Gaceta Jurídica.

GARCÍA, Á. (2010). ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú?, Gaceta Jurídica.

NEVES, J. (2013). “Protección contra el despido arbitrario”, En: La Constitución comentada, Tomo I, Gaceta Jurídica.

PAREDES B. (2014). Individualización de los fundamentos que configuran el despido arbitrario, El despido laboral, Gaceta Jurídica.

TOYAMA, J. (2010). Manual de actualización Laboral, Gaceta Jurídica.

Normas

CONGRESO CONSTITUYENTE DEMOCRÁTICO (1993) Constitución Política del Perú.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA (2010) Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

ANEXOS

- Resolución de Segunda Instancia.
- Resolución de Archivo Definitivo.

RESOLUCIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable. País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
Expediente N° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

Señores:



Lima, 26 de mayo de 2015

VISTOS:

En Audiencia Pública de fecha 26 de mayo de 2015; interviniendo como Juez Superior ponente el doctor

I. ANTECEDENTES DEL CASO:

1. A través de la resolución N° 05 que contiene la sentencia de fecha 17 de octubre de 2014, obrante de fojas 81 a 86, el Juez del Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, declara fundada la demanda sobre reposición por despido fraudulento.
2. Por escrito de fecha 24 de octubre de 2014, corriente de fojas 89 a 95, la demandada interpone recurso de apelación contra la precitada sentencia, concediéndose el mismo con efecto suspensivo mediante resolución N° 06 de fecha 6 de noviembre de 2014 obrante a fojas 96.

II. FUNDAMENTOS DE AGRAVIOS:

La demandada en su recurso impugnatorio sostiene que:

2.1. La sentencia impugnada ha incurrido en contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, pues resolvió la presente causa sin realizar análisis de sus argumentos de defensa, así como efectuar la debida valoración de los medios probatorios ofrecidos por ella, lo cual acarrea su nulidad.

2.2. Sin perjuicio de lo expuesto, indica que la extinción del vínculo laboral con la demandante se realizó conforme a ley, pues fue

PODER JUDICIAL

Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
Expediente N° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

III. ANÁLISIS Y RAZONAMIENTO JURÍDICO:

- 3.1. 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, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, 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 (o tercera, según el caso) instancia.
- 3.2. En relación al principio citado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05901-2008-PA/TC refiriéndose al recurso de casación ha señalado: "3. Al respecto conviene subrayar que la casación no es ajena a la vinculación exigida por el principio *tantum appellatum quantum devolutum*, que implica que al resolverse la impugnación ésta sólo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente." (sic).
- 3.3. Corresponde determinar si la sentencia venida en grado se encuentra acorde a ley; para ello resulta pertinente verificar si en el caso que nos ocupa se ha configurado un despido fraudulento, y como consecuencia de ello, se ordene la reposición del demandante, o si por el contrario, la demandante efectivamente incurrió en la falta grave que se le imputa, por lo que, su despido resultaría legal.

PODER JUDICIAL

3

Cuarta Sala Laboral Permanente



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
Expediente N° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

En relación al despido fraudulento

3.4. La Constitución Política de 1993 en su artículo 27 prevé que "*La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*". En función al mandato constitucional el Decreto Legislativo N° 728, ha establecido tres tipos de despido ilegal diseñando un sistema de protección del trabajador de tal forma que en algunos supuestos procede la tutela resarcitoria como es el caso del despido arbitrario y el despido indirecto, en los que sólo cabe el pago de una indemnización tasada (artículo 38 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR)¹ en tanto que solo cuando se configura el despido nulo procede la reposición o reinstalación del trabajador.

3.5. El 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, en adelante TUO, establece que es nulo el despido que tenga por motivo: 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 (despido por reacción o por represalia); d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole (inciso modificado por el artículo 1 de la Ley 27185); 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 (fuero de maternidad). A las causales antes citadas debe agregarse las dispuestas por la Ley N° 26626, referida al despido por ser portador del VIH-Sida y la Ley N° 27050, referida al despido del trabajador por razón de discapacidad.

¹ La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.

PODER JUDICIAL

SECRETARÍA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
Expediente N° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

3.6. Como es de advertirse, la norma establece taxativamente las causales por las cuales se puede calificar a un acto de despido como nulo, las que se caracterizan por ser **numerus clausus**. En consecuencia, no se puede agregar una causal adicional a las que el legislador consigna a través de la referida norma, esto en aplicación del Principio de Legalidad.

3.7. Por otro lado, el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, define el despido arbitrario, señalando su consecuencia, en los siguientes términos: *"si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38 del mismo cuerpo normativo, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente"*.

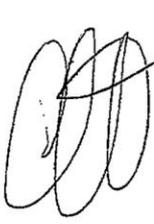
3.8. Finalmente el despido indirecto se configura cuando frente a un acto de hostilidad el trabajador opta por la terminación de la relación laboral o se da por despedido, lo cual se halla regulado por el artículo 35, inciso b) del TUO. En este caso el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38 del TUO, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

3.9. Sin embargo, el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC (Caso FETRATEL c/ Telefónica) ha señalado que: "Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación". No prevé la posibilidad de reincorporación. El denominado despido ad nutum impone sólo una tutela indemnizatoria. Dicha disposición es incompatible con la

PODER JUDICIAL

5

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
Expediente N° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)


Constitución, a juicio de este Tribunal, por las siguientes razones: "El artículo 34°, segundo párrafo, es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional. En efecto, si, como quedó dicho, uno de los aspectos del contenido esencial del derecho al trabajo es la proscripción del despido salvo por causa justa, el artículo 34°, segundo párrafo, al habilitar el despido incausado o arbitrario al empleador, vacía totalmente el contenido de este derecho constitucional. La forma de aplicación de esta disposición por la empresa demandada evidencia los extremos de absoluta disparidad de la relación empleador/trabajador en la determinación de la culminación de la relación laboral. Ese desequilibrio absoluto resulta contrario al principio tuitivo de nuestra Constitución del trabajo que se infiere de las propias normas constitucionales tuitivas del trabajador (irrenunciabilidad de derechos, pro operario y los contenidos en el artículo 23° de la Constitución) y, por lo demás, como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho que se desprende de los artículos 43° ("República" "social") y 3° de la Constitución, respectivamente. El constante recurso de la demandada a este dispositivo legal es la evidencia de cómo este principio tuitivo desaparece con la disparidad empleador/trabajador respecto a la determinación de la conclusión de la relación laboral. La forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determinara libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional".


3.10. De esta forma, a partir de la indicada sentencia, que, dicho sea de paso, marcó un antes y un después en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en temas de carácter laboral, existe la posibilidad de la tutela resarcitoria (reposición) si el trabajador acude a la vía constitucional del amparo invocando el despido incausado que en términos de lo regulado por el TUO equivaldría a una modalidad del despido arbitrario.

PODER JUDICIAL


Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal del Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable. País Responsable

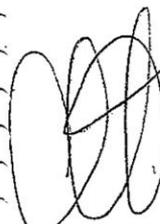
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
Expediente N° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

3.11. Posteriormente, y en virtud de que a partir de la expedición de la sentencia recaída en el expediente N° 1124-2001-AA/TC se observó una tendencia creciente a la amparización de las acciones impugnatorias del despido arbitrario y en el marco de lo regulado por la derogada Ley N° 23506, Ley de Habeas Corpus y Amparo, -que establecía el amparo alternativo-, el Tribunal Constitucional emitió la sentencia de fecha 13 días de marzo del 2003 en el expediente N° 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes: a) Despido nulo, b) Despido incausado y c) **Despido fraudulento.**

3.12. En efecto, a partir de esta sentencia se produce una nueva clasificación del despido a efectos de su evaluación en sede constitucional. De esta forma, conforme a esta sentencia se produce el denominado despido nulo cuando se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales, se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición), se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc., se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto), se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida (Cfr. Ley N.° 26626) y se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley 27050). Por otro lado, se produce el Despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique y por último, se configura 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**

PODER JUDICIAL
SECRETARÍA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
Expediente N° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

 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. (fundamento 15)².

 3.13. Cabe acotarse que, el Pleno Jurisdiccional Laboral Nacional del año 2012, realizada en la Ciudad de Lima, dentro de sus conclusiones sobre el Tema N° 01, referida a la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la Vía Laboral regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497); acordó por unanimidad que: *“Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o **despido fraudulento**, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión única.”* . Por ende en virtud al citado acuerdo, los Jueces Especializados Laborales que conozcan procesos con la NLPT, son competentes para conocer las demandas de reposición como consecuencia del despido incausado.

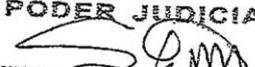
Análisis del caso:

 3.14. En el caso de autos, se puede apreciar de la Carta de preaviso de despido obrante de fojas 6 a 7, que la demandada le imputa a la demandante la comisión de falta grave prevista en el artículo 25, literal f) del Decreto Supremo N° 003-97-TR referida a actos de violencia y grave indisciplina en agravio de la trabajadora [REDACTED] en las instalaciones de la [REDACTED] de Unidad de Producción de Recuperada, el día 17 de diciembre de 2013, con la cual señala se suscitó una pelea con agresión física y verbal de ambas personas.

² Estos conceptos han sido desarrollados por el Juez Superior Ponente en el artículo titulado: “El despido fraudulento en la jurisprudencia” y publicado En la Revista RAE Jurisprudencia, tomo 19, enero 2010, págs. 401 a 410.

PODER JUDICIAL

8


F [REDACTED]
SECRETARÍA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable. País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
Expediente N° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

3.15. Sobre la base de las imputaciones realizadas por la emplazada, la demandante efectúa su descargo según misiva de fojas 8 a 10, sosteniendo que la señora [REDACTED] no es trabajadora de la [REDACTED], en la Unidad de Producción de [REDACTED] ni en la mina [REDACTED] de la Unidad de Producción de Recuperada, reconociendo que el día 17 de diciembre de 2013, en circunstancias de encontrarse visitando a su esposo en la mina La [REDACTED] y dirigiéndose al tópico a solicitar atención ambulatoria, fue interceptada por la referida señora, quien le increpó con palabras soeces e injuriantes sobre su esposo, quien trabaja en la Unidad de Producción de Recuperada, precisando que ella no correspondió al agravio, retirándose del lugar sin entrar a discusión. Agregando que las dos supuestas faltas imputadas no acaecieron como consecuencia de su relación laboral sino por motivos ajenos a dicha relación (cuestiones personales o familiares). De fojas 11 a 12, obra la carta de despido de fecha 17 de enero de 2014, por la cual se despide a la actora por la falta grave acusada.

3.16. Bajo este contexto, resulta menester señalar que la demandante interpone la presente reclamación invocando el despido fraudulento, despido que ha sido configurado a partir de la sentencia del Tribunal Constitucional en el caso Llanos Huasco y luego ratificado en el precedente vinculante recaído en el expediente 0206-2005-AA/TC caso Baylón Flores, creación jurisprudencial que se configura cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; cuando se le atribuye una falta no prevista en la ley; cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicios de la voluntad y cuando se produce la extinción del vínculo laboral mediante la fabricación de pruebas.

3.17. la actora refiere en su escrito de demanda de fojas 22 a 35, que se ha producido un despido fraudulento consistente en el ánimo perverso del administrador laboral de la Unidad [REDACTED], quien aprovechándose de una situación extra laboral le atribuyó un hecho inexistente, como es el que se haya peleado con la señora [REDACTED]

PODER JUDICIAL

SECRETARIA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
Expediente N° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

[REDACTED] el día 17 de diciembre de 2013, pues no está acreditado dentro del procedimiento laboral de despido; además indica que la demandada se sustentó en el Informe [REDACTED] enviado por el señor [REDACTED], el cual es falso en el extremo que menciona haber recabado su versión o manifestación, y que utilizó la copia de la denuncia y manifestación policial interpuesta por la precitada señora ante la Comisaría de [REDACTED], sin que haya concluido la investigación, como prueba plena para despedirla, cuando tal denuncia solo tiene la versión de una parte, pues la misma no acredita su participación en una pelea; tanto más si ella ha acreditado que en dicha fecha se encontraba gozando de sus vacaciones.

3.18. En la Audiencia Única el abogado defensor de la actora, expresó los siguientes hechos: que la actora durante la época de sus vacaciones fue a visitar a su esposo siendo interceptada por la señora [REDACTED], quien la comenzó a insultar para que deje de perseguir a su esposo, frente a lo cual ella le preguntó qué le pasa y a raíz de ello, la indicada señora se queja a su jefe y le remiten la carta de preaviso de despido, la cual es descargada por ella (minutos 03:08 al 05:06), por lo que se debe ordenar la reposición a su centro de trabajo. Preguntada la demandante por el a quo, sobre los hechos ocurridos el día 17 de diciembre de 2013, dicha parte indicó que al haber ido a visitar a su esposo para pedirle la tarjeta se sintió mal de salud, por lo que *acudió a la posta y le dijo a la señorita por favor necesito una atención y me miró y me dijo sabes ud., no ha venido a atenderse seguro que lo ha venido a perseguir a su esposo*" (minutos 20:08 al 20:31, segunda parte de audio y video), el juzgador preguntó (minuto 20:31) ¿Usted fue a la posta? Respondiendo la actora *yo fui atenderme doctor a la posta de la Unidad de [REDACTED] donde trabaja mi esposo* (minuto 20:34 al 20:39), preguntando el juez (minuto 20:40) ¿Usted donde trabaja? Respondiendo la actora que trabaja en Unidad de Minas [REDACTED] (minuto 20:41 a 20:45), ¿Dónde reside usted habitualmente? (minuto 21:02), respondiendo la

PODER JUDICIAL

[REDACTED]
SECRETARIA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable. País Responsable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
Expediente N° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

actora que reside en S [REDACTED] (minuto 21:04), el Juez pregunta ¿Si usted estaba de vacaciones su residencia es en [REDACTED]? (minuto 21:09), afirmando que sí la demandante.

3.19. Por otro lado, en la Audiencia de Vista de la Causa la demandante ha sostenido una versión distinta a lo expresado en la carta de absolución de cargos obrante de fojas 8 a 10, indicando lo siguiente: *“Señor, hidalgamente reconozco que el día indicado en circunstancias que había visitado a mi esposo en la [REDACTED] y, cuando me dirigía al Tópico a solicitar una atención ambulatoria, fui interceptada intempestivamente por la señora [REDACTED] quien furiosamente me increpó con palabras soeces e injurias, tes irreproducibles respecto de mi esposo quien trabaja en la Unidad de [REDACTED], por el cual no atiné a contestarle, limitándome a decir que le pasaba y, se control, y, al no cesar sus agravios me retiré del lugar, sin entrar en discusión menos agresión alguna”*. Sin embargo, en la Audiencia ante este Tribunal manifestó que ingresó a la Posta a atenderse y que la licenciada [REDACTED], la atendió entregándole incluso la medicina correspondiente y que al identificarla la manifestó que el esposo de la accionante vivía con ella; ante lo cual solo atinó a decir *“que él decida”*.

3.20. El Juez de la causa ha sustentado la estimación de la demanda en el sentido de que no se ha acreditado objetivamente la falta grave imputada a la actora, dado que la investigación realizada no fue la adecuada, al no exigirse la presentación de las constancias de la manifestación de la actora sobre los hechos ocurridos y suscritas por ella, así como tampoco se requirió la investigación pertinente a la autoridad policial como así lo reconoce la demandada; por el contrario precisa que se evidenció objetivamente que la emplazada se encontraba en proceso de recorte de personal ofreciendo a los trabajadores una suma indemnizatoria para la presentación de sus renuncias y que la negativa de ella a aceptar dicha propuesta habría motivado su despido.

PODER JUDICIAL

[REDACTED]
SECRETARIA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
Expediente N° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

3.21. Los hechos descritos en los considerandos 3.18. y 3.19. permiten apreciar que los mismos si se produjeron efectivamente el día 17 de diciembre de 2013, entre la demandante y la señora [REDACTED] las instalaciones de la empresa demandada; en consecuencia, este Colegiado determina que en los presentes actuados no se ha configurado un despido fraudulento, como ha sido alegado por la demandante.

3.22. No obstante, cabe señalar que si bien los hechos expuestos por la demandante podrían configurar un supuesto de despido arbitrario por inobservancia del principio de proporcionalidad o razonabilidad, no resulta posible aplicar en este caso el principio procesal del *tura novit curia*³, como este colegiado ha instrumentado en estos procesos, pues la tutela pretendida en este proceso es de naturaleza restitutoria (reposición) y no uno indemnizatoria (resarcitoria) que le correspondería en el caso del despido arbitrario, pretensiones cualitativamente distintas y que requieren de una manifestación de voluntad expresa del demandante.

3.23. De este modo, advirtiéndose que la pretensión de la demandante se basa concretamente en su reposición a su centro de trabajo por haber sido víctima de un despido fraudulento, no cabe duda que lo resuelto por el *a quo* no se encuentra ajustado a ley y a los hechos acaecidos. Por tanto, corresponde estimar los agravios expuestos por la demandada y revocar la venida en grado, reformándola declarar infundada la demanda.

Por estos fundamentos, y de conformidad con el literal a) del inciso 4.2 del artículo 4° de la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo, la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, administrando justicia a nombre de la Nación:

³ Sobre la aplicación de este principio en los procesos laborales conforme a la Nueva Ley Procesal del Trabajo se puede consultar el artículo del Juez Superior Ponente titulado "El petitório implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la Nueva Ley Procesal de Trabajo" en SOLUCIONES LABORALES, Año 6, número 71, Noviembre 2013, pp. 13-26.

PODER JUDICIAL

[REDACTED]
SECRETARIA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable. País Responsable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima
Expediente N° 03489-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

HA RESUELTO:

REVOCAR la resolución N° 05 que contiene la sentencia de fecha 17 de octubre de 2014, obrante de fojas 81 a 86, que declara fundada la demanda; *reformándola*, se declara **INFUNDADA** la demanda interpuesta.

En los seguidos por [REDACTED] contra [REDACTED];
[REDACTED], sobre reposición por despido fraudulento;
los devolvieron al **Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima**.

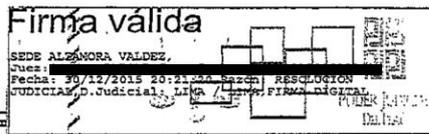
Notifíquese.-

PODER JUDICIAL
[REDACTED]
SECRETARIA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DEFINITIVO



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
OCTAVO JUZGADO ESPECIALIZADO PERMANENTE DEL TRABAJO
Esquina Av. Abancay S/N con Nicolás de Piérola - Edificio Javier Alzam



EXPEDIENTE : [REDACTED]
DEMANDANTE : [REDACTED]
DEMANDADO : [REDACTED]
MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO.
JUEZ : [REDACTED]
SECRETARIA : [REDACTED]

RESOLUCIÓN N° 10
Lima, 30 de diciembre de 2015

Con fecha 23 de diciembre de 2015 ingresa por CDG el Expediente N° [REDACTED], con la CASACIÓN N° [REDACTED], de fecha 10 de diciembre de 2015, que declaró IMPROCEDENTE el recurso de casación y con la Sentencia de Vista de fecha 26 de mayo de 2015, que REVOCO la resolución N° 05 (sentencia), de fecha 17 de octubre de 2014, emitida por este juzgado, y reformándola la declararon INFUNDADA;

Por consiguiente, cúmplase con lo ejecutoriado, y con tal fin, se **DISPONE el ARCHIVAMIENTO DEFINITIVO DEL PROCESO.**

PODER JUDICIAL
[Signature]
Dr. [REDACTED]
8° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL
[Signature]
SECRETARIO JUDICIAL
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 1
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA