



FACULTAD DE DERECHO

## **INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE LABORAL**

**N° 12742-2014-0-1801-JR-LA-08**

**PRESENTADO POR  
MICHELLE ALLISON CASAS PÉREZ**

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

**LIMA – PERÚ**

**2020**



**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

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE LABORAL**  
**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO NULO

NÚMERO DE EXPEDIENTE : 12742-2014-0-1801-JR-LA-08

DEMANDANTE : JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO

DEMANDADO : GLORIA S.A.

BACHILLER : MICHELLE ALLISON CASAS PÉREZ

CÓDIGO : 2010213609

**LIMA - PERÚ**  
**2020**

## I. Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso

### a. Interposición de demanda

- Con fecha 09 de junio de 2014, Julio Cesar Huincho Retuerto interpuso demanda de reposición por despido nulo en contra de su ex empleadora, la Empresa Gloria S.A., la misma que fue admitida mediante Resolución N° 01 de fecha 20 de junio de 2014.
- Petitorio de la demanda: Como pretensión principal, solicita se declare la nulidad del despido y se ordene la reposición a su puesto de trabajo y labor habitual como operador en el área de Fábrica de Envases de Latas. Asimismo, como pretensión accesorio, solicita se le paguen las remuneraciones devengadas, incluyendo los aumentos remunerativos y demás condiciones económicas que se hayan producido, además, de los intereses legales, costas y costos del proceso.
- Como fundamentos de hecho de su demanda, Julio Cesar Huincho Retuerto señala lo siguiente:
  - Que, con fecha 01 de agosto del 2003, ingresó a laborar para la empresa demandada como **obrero** en el puesto de **operador** en el área de **fábrica de envases de latas**, percibiendo como remuneración total el monto de S/1,767.50 (Mil Setecientos Sesenta y Siete con 50/00 soles) mensual, hasta que con fecha 16 de abril de 2014 se le cursa una carta notarial de Pre Aviso de Despido N°28598, donde se le imputa 29 días de inasistencias injustificadas en 1 semestre (180 días), las cuales corresponderían ser los siguientes:

FECHA INICIO	FECHA FIN	N° INASISTENCIAS
04/11/2013	06/11/2013	3
27/11/2013	27/11/2013	1
06/12/2013	07/12/2013	2
14/12/2013	14/12/2013	1
21/12/2013	21/12/2013	1
23/12/2013	23/12/2013	1
28/12/2013	28/12/2013	1
02/01/2014	02/01/2014	1
04/01/2014	04/01/2014	1
09/01/2014	11/01/2014	3
13/01/2014	13/01/2014	1
18/01/2014	18/01/2014	1
20/01/2014	21/01/2014	2
23/01/2014	23/01/2014	1
29/01/2014	30/01/2014	2
03/02/2014	03/02/2014	1
12/02/2014	13/02/2014	2
01/03/2014	01/03/2014	1
03/03/2014	03/03/2014	1
05/03/2014	05/03/2014	1
24/03/2014	24/03/2014	1

- Ante ello, con fecha 22 de abril de 2014, presenta su Carta de Descargo, donde refuta y rechaza los cargos de la demandada señalando que habría comunicado de los descansos médicos, constancias de atención médica y de terapias físicas, además de adjuntar copia de las comunicaciones que habría realizado los días 30 de octubre y 06 de noviembre del 2013, y 20 de febrero del 2014.
- Con fecha 25 de abril de 2014, la empresa Gloria S.A. remite Carta Notarial de Despido N° 28664, donde disminuyen las inasistencias injustificadas de 29 días a 19 días, por un periodo incluso menor a los 180 días calendario que tipifica la ley, cuyo detalle se señala en el siguiente recuadro.

FECHA INICIO	FECHA FIN	N° INASISTENCIAS
02/01/2014	02/01/2014	1
04/01/2014	04/01/2014	1
09/01/2014	11/01/2014	3
13/01/2014	13/01/2014	1
18/01/2014	18/01/2014	1
20/01/2014	21/01/2014	2
23/01/2014	23/01/2014	1
29/01/2014	30/01/2014	2
03/02/2014	03/02/2014	1
12/02/2014	13/02/2014	2
01/03/2014	01/03/2014	1
03/03/2014	03/03/2014	1
05/03/2014	05/03/2014	1
24/03/2014	24/03/2014	1

- Sin embargo, con fecha 28 de abril de 2014, la empresa remite nuevamente Carta Notarial de Despido N°28675, donde retira y deja sin efecto su Carta Notarial de Despido de fecha 25 de abril de 2014. Ello sin haber realizado el reinicio de un nuevo procedimiento como indica la norma.
- En tal sentido, el demandante solicita al amparo de los incisos a), b) y c) del Art. 29° del D.S. 003-97-TR, se declare el **despido nulo**, el cual se habría dado en razón de lo siguiente:
  - Ser afiliado del **Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A.** desde el año 2004.
  - Su actividad sindical en la que ha participado como dirigente sindical, durante el periodo del 2004 al 2006 como **Subsecretario de Organización**, durante el periodo del 2006 al 2008 como **Secretario de Defensa y Derechos Humanos**, y durante el periodo del 2008 al 2010 como **Secretario General**.
  - Haber apoyado en la huelga del Sindicato los días 14 y 15 de abril de 2014.
  - Haber participado como miembro de la Negociación Colectiva en los Pliegos de Reclamos de la demandada desde el 01 de enero al 31 de diciembre, del año 2005 al 2010.

- Ser actualmente dirigente sindical de la **Federación de Trabajadores de la Industria Privada del Perú** en calidad de **Secretario General** para el periodo del 20 de julio de 2013 al 19 de julio de 2016 (dicha organización sindical de grado superior tiene como afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de GLORIA S.A).
- Además de haber representado al sindicato, en varios procesos judiciales, así como también denuncias inspectivas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, varios de ellos favorables y otros en trámite.
- Ante tal situación, se resalta el hecho de que en función de su actividad sindical habría apoyado a la huelga de 48 hrs, los días 14 y 15 de abril de 2014, lo cual habría sido una de las consecuencias de recibir al día siguiente la Carta Notarial de Pre Aviso de Despido.
- De igual forma, se resalta el hecho de que con fecha 28 de abril de 2014 se haya remitido nuevamente Carta Notarial de Despido, reconociendo el descanso médico otorgado desde el 25 al 29 de abril de 2014, ello sin haberse reiniciado un nuevo procedimiento a la luz de los nuevos hechos como lo dispone el Art. 32 del D.S. 003-97-TR. Además que, de igual manera se habría despedido al demandante estando con descanso médico, debiéndose haber remitido la carta de despido recién desde el día 30 de abril de 2014.
- En lo referente a las 19 inasistencias que imputa la empresa Gloria S.A. no se habrían descontado cuatro de ellas, las cuales guardan relación con la enfermedad que sufre el demandante, y cuyo estado era de conocimiento, como es la Hernia **Nucleo Pulposa L4-L5-S1 y Desgarro del Tendón Suprascapular del Hombro Izquierdo y Bursitis Subdeltoides**. En tal contexto, las cuatro inasistencias que habrían sido justificadas por el demandante, vendrían a ser las siguientes.
  - El 02 de enero del 2014, fue atendido por emergencia en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati, como consta en la Constancia de Atención Médica de fecha 26 de mayo de 2014.
  - El 10 de enero de 2014, estuvo delicado de salud por dolencias, como consta en la Receta Médica Múltiple de EsSalud N° 07023853898, en la que se puede verificar la atención médica.
  - El 21 de enero de 2014, fue atendido por emergencia en el Policlínico Chíncha de EsSalud.
  - El 12 de febrero de 2014, se le realizó una Ecografía del hombro izquierdo por sufrir dolencias, documento que fue recepcionado por la demandada el 10 de marzo de 2014, sin embargo, fue comunicado vía correo electrónico el 20 de febrero de 2014.
- En ese sentido, el demandante alega que no existiría la falta grave de 19 días de inasistencias injustificadas, sino más bien de 15 días, los cuales habrían sido justificados verbalmente por la empresa debido a que no habrían impuesto previamente ningún tipo de amonestación o suspensión conforme indica su Reglamento Interno de Trabajo.

- Como **fundamentos de derecho** de su demanda, Julio Cesar Huincho Retuerto cita los siguientes artículos:

- Artículo 29 del D.S. 003-97-TR: “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 (...)”.
- Artículo 22 del D.S. 003-97-TR: “Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de **causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada**. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. **La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido**”.
- Artículo 32 del D.S. 003-97-TR: “El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso **la causa del mismo y la fecha del cese**. (...). El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, **si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite**”.
- Artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa: Las sanciones disciplinarias que la empresa aplicará serán las siguientes: Amonestación verbal, Amonestación escrita, Suspensión, Despido; **“Las sanciones disciplinarias se aplicarán en función de la gravedad de la falta cometida y antecedentes disciplinarios del trabajador”**.
- Artículo 72, inciso 4 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa: “Constituyen faltas laborales, entre otras, que darán lugar a una sanción disciplinaria las siguientes: **Inasistir al trabajo sin causa debidamente justificada**”
- Artículo 27 de la Constitución Política del Perú: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

**b. Ampliación de la demanda**

- Con fecha 26 de junio de 2014, Julio Cesar Huincho Retuerto amplía el petitorio de la demanda, precisando su pretensión subordinada.
- **Ampliación del petitorio:** En caso de declararse infundada la pretensión principal, se ampare como pretensión subordinada, la **reposición por despido fraudulento** por el hecho falso de tener 19 inasistencias injustificadas, cuando en realidad serían 15, pero estas habrían sido perdonadas por la empresa, al no imponer previamente ninguna amonestación o suspensión, como se indica en el último párrafo del Art. 25° inciso h) del D.S. 003-97-TR, y los artículos 65, 67, 68, 70, 72 inciso 4) del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.

c. **Contestación de la demanda**

- Con fecha 14 de agosto, Gloria S.A. cumple con contestar la demanda y deduce excepción de caducidad.
  
- Como fundamentos de hecho de su excepción de caducidad, Gloria S.A. señala lo siguiente:
  - Que, siendo necesario, hasta indispensable verificar si la demanda ha sido interpuesta por el actor dentro del plazo de caducidad previsto en el artículo 36 del D.S.003-97-TR, cabe resaltar lo señalado por la norma, la cual indica que *"El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho"*
  - Es ante ello que, analizando el caso en concreto, se comprueba que la fecha de cese se habría producido el 8 de mayo de 2014, siendo que el plazo de caducidad que menciona la norma se computa desde el día siguiente, esta resultaría haberse extendido hasta el día 7 de junio de 2014. No obstante, la demanda habría sido interpuesta, según el Reporte de Expedientes obtenido de la página web del Poder Judicial, el 9 de junio de 2014, ello es a los 32 días naturales de la fecha de cese, cuando ya habría caducado el derecho y la acción correspondiente.
  - A ello agrega que si bien es cierto el Pleno Jurisdiccional de 1999 habría establecido que el plazo de caducidad que está expresamente fijado en la ley, como días naturales, se entiendan estas como días hábiles en razón de las disposiciones contenidas en su reglamento, el artículo 58 del D.S.001-96-TR, al señalar que la **falta de funcionamiento del Poder Judicial** que se aplica para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad, vendría a ser igual a la **suspensión de Despacho Judicial** que se refiere al artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, esto es, a que *"no habría despacho judicial los días sábados, domingos, feriados no laborables, los de duelo nacional y judicial, así como por inicio del Año Judicial y por el día del Juez"*. Sin embargo, ambos términos no pueden ser interpretados como sinónimos, ya que donde la ley ha mencionado el cómputo en días naturales, no cabe que la norma de inferior jerarquía efectúe un distingo disponiendo que ciertos días naturales no se computen, por lo que para este caso se aplica el control difuso que impone el artículo 138 de la Constitución, el cual señala que *"en todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior"*
  - Cabe señalar que el mismo criterio ha sido adoptado por los órganos jurisdiccional, como son la Corte Suprema y la Salas Laborales de la Corte Superior, los cuales se habrían pronunciado de manera posterior a la emisión del Pleno Jurisdiccional de 1999, señalando



que el plazo de caducidad se computa por **días naturales** y no por días hábiles, y que, los acuerdos adoptados durante el referido Pleno Jurisdiccional no son vinculantes por carecer de la condición y el grado de "doctrina jurisprudencial" según lo establece el artículo 400 del Código Procesal Civil, además de que la Constitución en su artículo 146 inciso 1) garantiza la independencia de los jueces quienes se encuentran sometidos solamente a la Constitución y la Ley, razón por la cual no existe la obligatoriedad de aplicar el Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999, el mismo que vendría a ser irregular y erróneo por exceder los alcances de la Ley.

- En tal sentido, el plazo de caducidad, como la ley ha dispuesto, se computa por **días naturales** y no por días hábiles, lo que determina que la presente demanda ha sido interpuesta de manera extemporánea.
  
- Como **fundamentos de hecho de su contestación de demanda**, Gloria S.A. solicita se tenga en cuenta lo siguientes argumentos:
  - Que, el demandante no habría sido víctima de un despido nulo, sino que habría sido despedido por la comisión de una falta grave, la cual corresponde haber acumulado 19 días de ausencias injustificadas en un periodo incluso menor al de (180) días calendario, sanción que le fue comunicada el 28 de abril de 2014 y que se hizo efectivo el 8 de mayo de 2014, la cual habría sido acreditada con los **Informes de fecha 12 y 20 de abril de 2014**, emitida por el Área de Pesca y Agroindustria – Fabrica de Envases de la empresa.
  - Por otro lado, resaltan que la razón por la cual se habría vuelto a emitir la Carta de despido con fecha 28 de abril de 2014, es a consecuencia de que el mismo 25 de abril a horas de la tarde (17:13 hrs), el demandante habría cursado una comunicación electrónica informando que tenía descanso médico desde el **25 hasta el 29 de abril de 2014**. En ese sentido la empresa habría decidido retirar la carta de despido para enviar otra que se haría efectiva una vez concluyera el descanso médico. Por lo tanto, no se habría reiniciado el procedimiento de despido, ello debido a que no se dejó sin efecto la imputación de la falta grave, sino que se decidió diferir la fecha de ejecución de la sanción de despido, en el momento en el cual su vínculo laboral se encontraba activo y no suspendido por la causal de incapacidad temporal.
  - Así también, el demandante señala no haber cometido falta grave porque las mismas no habrían sido previamente sancionadas, sin embargo, estos vendrían a ser argumentos absolutamente inconsistentes, ya que como bien se señala en la legislación laboral vigente, la acumulación de ausencias injustificadas no consecutivas, autoriza al empleador a imponer la sanción de despido, sin que para ello sea necesario haber sancionado previamente las citadas ausencias injustificadas.
  - Además, en la legislación laboral vigente, así como en la política interna de la empresa, no se autoriza a sus trabajadores a ausentarse o a no concurrir a laborar cuando tengan cita

y/o consulta médica, de modo que estas solo deben realizarse después de la jornada ordinaria de trabajo y/o durante los periodos de descanso. En ese sentido, los documentos que presenta el demandante en la que acredita haber asistido a diversas atenciones médicas llevadas a cabo los días 2,10, 21 de enero, y 12 de febrero de 2014, no generan la emisión de un descanso medico por incapacidad para el trabajo, no pudiendo ser una justificación razonable para ausentarse, como el demandante pretende que se le reconozca.

- Asimismo, carece de relación que la empresa haya impuesto la sanción de despido al demandante, ello por haber actuado como representante de la organización sindical en trece (13) procesos judiciales contra Gloria SA, en los años 2005 al 2013, además de un procedimiento inspectivo durante el año 2008, ya que no tendría sentido que la empresa haya esperado tanto tiempo para imponer dicha sanción, tomando en consideración la política de la empresa de estricto respeto a lo establecido en la legislación laboral y al ejercicio de los derechos colectivos de todos sus trabajadores. Además, de haber sido una represalia por su actividad de dirigente sindical, es preciso hacer notar que la norma reconoce protección especial (fuero sindical), hasta el plazo de tres (3) meses a partir del término del periodo de gestión y/o actividad sindical, siendo que dicho cargo lo habría ocupado hasta fines del año 2010, ya habiendo transcurrido mucho tiempo para ser una de las razones de su despido.
  - Además, es falso que el despido del demandante sea a consecuencia del apoyo a la huelga realizada por la organización sindical de la empresa, siendo necesario hacer notar que la carta de fecha 27 de enero de 2014 que el demandante adjunta a su demanda, vendría a ser notoriamente insuficiente ya que solo se limita a comentar aspectos legales del ejercicio del derecho de huelga.
  - Finalmente, en función de las consideraciones expuestas, el despido vendría a ser a consecuencia de la comisión de una falta grave, que habría sido impuesta al demandante en estricta observancia del procedimiento de despido establecido por la legislación laboral, en el art. 31 y 32 del D.S. 003-97-TR, toda vez que se habría otorgado el plazo legal para que el demandante formule sus descargos, los mismos que no desvirtuaron las imputaciones efectuadas, por lo que la empresa habría procedido con la sanción de despido.
- Como **fundamentos de derecho** de la contestación de la demanda, la empresa Gloria S.A. cita los siguientes artículos:
- Artículo 36 del D.S. N° 003-97-TR.
  - Artículo 58 del Decreto Supremo N° 001-96-TR: "Se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, a que se refiere el Artículo 36 de la Ley, además de los días de **suspensión del Despacho Judicial** conforme al Artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder

Judicial, aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento"

- Artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- Artículo 400 del Código Procesal Civil.
- Artículo 138 de la Constitución Política.
- Artículo 31 del D.S.003-97-TR: "El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un **plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare**, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, **el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo**, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el **principio de inmediatez**".

**d. Audiencia Única y Fijación de Puntos Controvertidos:**

- Con fecha 06 de octubre de 2014, las partes comparecieron ante la Sala de Audiencias N° 04 del Primer Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- De esta forma se da inicio a la audiencia, dejándose constancia que dada la posición de las partes no es posible arribar a una conciliación, fijándose de esa forma como puntos controvertidos, los siguientes; determinar si corresponde la nulidad del despido, el pago de remuneraciones devengadas, de intereses, costas y costos del proceso, y la reposición por despido fraudulento.

**e. Sentencia de primera instancia**

Con fecha 15 de octubre de 2014, el Octavo Juzgado Especializado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, resuelve declarar **infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada**, y **fundada la demanda sobre nulidad de despido**, en consecuencia, ordena la reposición del demandante a su mismo puesto de trabajo o en otro de igual categoría, ordena el pago de las remuneraciones devengadas, gratificaciones ordinarias por fiestas patrias y navidad más los intereses legales correspondientes, el depósito de la compensación por tiempo de servicios más los intereses financieros, e impone a la demandada la obligación del pago de las costas y costos del proceso, asimismo le faculta efectuar las deducciones a las que esté obligado por mandato expreso de la ley, ello conforme a las siguientes razones:

- La excepción de caducidad procede cuando ha operado la caducidad del derecho, como consecuencia del transcurso del plazo previsto en la ley para la interposición de la demanda judicial. De acuerdo al II Pleno Laboral Supremo y a la jurisprudencia emitida por el Supremo Tribunal Constitucional, es que se ha establecido que el plazo referido deberá entenderse en **días hábiles**. Por tal motivo, para el presente caso se computa el plazo de caducidad a partir del 12 de mayo de 2014, ello en razón a la huelga del Poder Judicial realizado hasta el 11 de mayo de 2014, siendo que para la fecha de interposición de la demanda, el 09 de junio de 2014, no habría transcurrido los treinta (30) días hábiles, por lo que se **desestima la excepción de caducidad**.
- Respecto a la validez del despido, se encuentra sustentada en un causa justa prevista en la ley y debidamente comprobada, además de estar acreditada la implementación formal del procedimiento de despido, sin embargo, corresponde analizar si la sanción máxima y más grave, como es la del despido, correspondía aplicar en el presente caso, considerando a ello el principio de razonabilidad y proporcionalidad que dicha sanción requiere, siendo que el hecho cometido sea realmente grave y de tal magnitud que haga irrazonable la subsistencia del vínculo laboral.
- Según Carlos Blancas Bustamante, incurre en grave infracción aquel servidor que sin justificación alguna deja de concurrir a su centro de trabajo por más de quince días no consecutivos en un periodo de 180 días; y que para su configuración se requiere de dos requisitos: **la reiteración y la injustificación**; Cabe señalar que, la justificación se entiende a la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador que le impidan asistir a su centro de trabajo, en ese sentido, se entiende que para existir la falta grave mencionada, vendría a ser necesaria la existencia del animus infringendi.
- De acuerdo a que la demandada, como refirió en la audiencia, se basó en la información remitida por el área correspondiente, e inmediatamente calificó las ausencias del actor como injustificadas, remitiendo para ello la Carta de Preaviso, donde imputa al actor la comisión de falta grave correspondiente a 29 inasistencias injustificadas, contadas a partir del 04 de noviembre de 2013, en tal contexto es que al formular el actor sus descargos, refiere haber puesto en conocimiento de su empleador, con fecha 30 de octubre del 2013, que padecía de una **lesión HNP Lumbar L4 y Desgarro del Tendón del supraespinoso de hombro izquierdo y Bursitis Subdeltoidea**, y que además solicitaba la ampliación de su licencia para la continuación de su tratamiento médico, descargos con los que se le habría desvirtuado las inasistencias imputadas de los meses de noviembre y diciembre del 2013, dado que posteriormente con la carta de despido, la empresa habría rectificado las 29 inasistencias, por 19, las cuales corresponderían a los meses de enero, febrero y marzo del 2014.
- Por consiguiente, la empresa habría tenido conocimiento de la enfermedad que padecía el demandante, por cuya razón ya le habría otorgado licencia por salud en el año 2009, así mismo le había sido otorgado en el año 2013, ante ello el actor contaba con diversas licencias

de forma periódica, por lo que se cuestiona la razón por la cual la empresa habría retirado la imputación de inasistencias injustificadas para los meses de noviembre y diciembre del 2013, considerándose que habría sido en razón al descargo realizado por el demandante en la que habría adjuntado comunicaciones cursadas a la Jefatura de Relaciones Laborales, sobre su estado de salud y de sus tratamientos médicos, situación que no habría variado para los siguientes meses, es decir enero, febrero y marzo del 2014.

- En tal contexto, no se habría demostrado la concurrencia del ánimo doloso de inasistir a su centro de trabajo, esto es el animus infringendi, ello dado a que el demandante acredita haber recibido atención médica los días 02, 10 y 21 de enero, y 12 de febrero, lo que habría imposibilitado su asistencia al centro de trabajo, además de acreditar que la empleadora habría tenido conocimiento de la enfermedad que padecía el demandante, el mismo que requería de tratamiento médico.
- Por lo que dichas circunstancias habrían permitido a esta Judicatura en concluir que no se acreditó objetivamente que el actor haya incurrido en la falta imputada; por lo que **el despido no tendría justificación válida al no configurarse la falta por más de quince días injustificados al trabajo.**
- Ahora bien, para evaluar si se configura el despido nulo en el presente caso, se verifica que el actor tiene la condición de dirigente sindical de la Federación de Trabajadores de la Industria Privada del Perú, además de su participación en la huelga de 48 horas efectuada los días 14 y 15 de abril del 2014, los cuales habrían sido motivo suficiente para presumir que la verdadera causa despido habría sido el ejercicio de la libertad sindical, lo que permite establecer **el nexo de causalidad entre el ejercicio de la libertad sindical y el despido.**
- En tal sentido, para esta Judicatura la extinción del vínculo laboral habría estado motivada por la represalia del empleador frente al ejercicio de actividades sindicales por el actor, establecido en el inciso a) del artículo 29 de la LPCL; en consecuencia, se declara **fundada la demanda de nulidad de despido por dicha causal.**

**f. Recurso de apelación**

- Con fecha 28 de octubre de 2014, Gloria S.A., interpone apelación contra la **Sentencia de primera instancia.**
- Como **fundamento de hecho y derecho**, Gloria S.A. señala lo siguiente:
  - El plazo de caducidad se computa por **días naturales** y no por días hábiles, según lo establece la ley, lo que determina que la presente demanda ha sido interpuesta de manera extemporánea, sin embargo, el Juez no analiza las resoluciones de la Corte Suprema y la Sala Laboral de la Corte Superior, los cuales se habrían presentado como medios probatorios en el escrito de contestación de la demanda, y los que avalan la existencia del criterio jurisprudencial mencionado.

- Por su parte, el hecho que los trabajadores del Poder Judicial hayan estado en huelga hasta el día 11 de mayo del 2014, ello no afecta al cómputo del plazo de caducidad, por lo que solo habría sido relevante en caso se hubiera mantenido la huelga para la fecha en que culmino el plazo de caducidad, esto es el 07 de junio de 2014.
- En consecuencia, resulta que la presente demanda ha sido interpuesta de manera extemporánea, por lo que corresponde al superior jerárquico revocar la decisión del Juzgado y declarar fundada la excepción de caducidad formulada por la empresa.
- Por otro lado, se equivoca el Juzgado al considerar que los días 2 de enero y 12 de febrero de 2014, se encuentran justificados por haber sido sustentados con la presentación de constancias de atención médica. Al respecto, conforme indica nuestro ordenamiento legal, no es causal de ausencia justificada la concurrencia a una cita médica y por ende las constancias de atención médica, no siendo suficientes estas para justificar las ausencias en la que se pueda haber incurrido, además de que no otorgarían descanso médico.
- En lo referente a que el Juez considere que no se habría acreditado objetivamente que el actor haya incurrido en la falta imputada, por el hecho de haber demostrado con las citas médicas, que se encontraba imposibilitado de asistir a su centro de labores, y que además la empresa habría tenido conocimiento de la enfermedad que padecía, la cual requería de constantes tratamientos médicos. A ello, es que cabe resaltar que, la legislación laboral vigente establece que la acumulación de ausencias injustificadas no consecutivas, autoriza al empleador a imponer la sanción de despido, sin que para ello sea necesario determinar la intención con la que actuó el trabajador que incurre en la ausencia injustificadas, pues bastaría que afirmara haber actuado sin intención o negligencia para evitar la configuración y verificación de la falta.
- Además, resulta incorrecta la articulación de Blancas Bustamante, ya que la legislación laboral vigente no regula ni califica la intención con que actúa un trabajador que incumple con su obligación de asistir a laborar. Por lo que debe considerarse lo señalado en el artículo 37 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que indica que si un trabajador no concurre a laborar y no presenta una justificación válida dentro del plazo de tres (3) días hábiles, la consecuencia inmediata es la calificación de dicha ausencia como injustificada.
- En ese sentido, se debe considerar que el hecho de que la empresa tome conocimiento de la enfermedad y el tratamiento que debe seguir, no constituye el supuesto de que se autorice el incumplir con su obligación de concurrir a laborar, pues sino, cada trabajador determinaría cuando trabajar y cuando no. Además, no puede considerarse como una justificación para ausentarse, la documentación que acredite haber asistido a una consulta y/o atención médica que no genera la emisión de un descanso médico, por lo que es cuestionable la posición del Juzgado.
- También, cabe recalcar que la decisión de la empresa de no considerar los días de inasistencias injustificadas de los meses de noviembre y diciembre de 2013, ello para

imponer la sanción de despido, es a consecuencia de la decisión de acusar a partir del inicio del año 2014, y además, porque solo bastaba con ello para verificar la comisión de la falta grave imputada.

- Cabe señalar que, la empresa habría tomado conocimiento por medio de las Cartas de fecha 4 y 15 de abril de 2014, remitidas por la Gerente de Gestión Humana de la empresa San Fernando SA, al Jefe de Relaciones Laborales de la empresa Gloria SA, que el demandante habría participado como asesor del Sindicato de Trabajadores de la Planta de Alimentos de Lurín – San Fernando SA, en su calidad de miembro de la junta directiva de la Federación de Trabajadores de la Industria Privada del Perú.
- En consecuencia, resulta claro que el día 3 de marzo de 2014, el demandante habría incurrido en una inasistencia injustificada, independientemente de si tenía o no la intención y/o el ánimo de inasistir a laborar, como se refiere la sentencia apelada, ya que ello vendría a ser absolutamente subjetivo, y no debe ser utilizado para validar la justificación de una inasistencia, máximo si se tiene en cuenta que por expreso mandato legal toda inasistencia por razones de salud debe justificarse formalmente con la presentación del respectivo certificado de descanso médico.
- Por otro lado, con fechas 4 y 19 de febrero, y 6 marzo de 2014, el demandante habría presentado a la empresa sendos certificados médicos que le otorgaban descanso médico por una afección y dolencia en su salud, en dichos descansos estaban incluidos los días en que se comprueba se habrían realizado las diligencias señaladas, lo cual habría sorprendido a la empresa, y revelaría la manifiesta intención del demandante. En ese sentido, la empresa es respetuosa del ejercicio del derecho colectivo, empero ello no significa que el trabajador pretenda librarse del cumplimiento de sus obligaciones laborales pretendiendo una incapacidad física, para luego desarrollar una activa e intensa actividad sindical.
- Por lo tanto, la empresa no ha despedido al demandante por el ejercicio de la actividad sindical, como habría presumido el Juzgado, sino en consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones laborales, como es la de inasistir reiteradas veces a su centro de trabajo.

#### **g. Audiencia Pública de Vista de la Causa**

- Con fecha 29 de marzo de 2016, se llevó a cabo la Audiencia de Vista de la Causa, ante la Sala de Audiencias de la Primera Sala Transitoria Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- Se acredita la inasistencia de la parte demandada, por lo que se toma en cuenta los alegatos del abogado de la parte demandante, en cuanto a los extremos de la apelación.

#### **❖ Medida Cautelar de Reposición Provisional**

- Sin embargo, de manera alterna al proceso, el demandante con la Sentencia favorable de primera instancia habría solicitado la Medida Cautelar de Reposición Provisional, la cual se habría concedido con la Resolución N°1 de fecha 03 de diciembre de 2014.
  - Ante ello, la demandada habría formulado Oposición contra la Resolución N° 1, por lo que con fecha 09 de diciembre de 2014 se emite la Resolución N° 2 que declara infundada la Oposición formulada contra la medida cautelar. En consecuencia, la demandada interpone recurso de apelación de fecha 21 de enero de 2015, en la que precisa ser necesaria la concurrencia de los requisitos para declarar procedente la medida cautelar, como son; **la verosimilitud del derecho, el peligro en la demora y la razonabilidad de la medida**, no bastando únicamente con que el actor sustente la verosimilitud de derecho con la sentencia que ampara la demanda.
  - En consecuencia, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, resuelve revocar la Resolución N°2, y reformándola declara **fundada la oposición a la medida cautelar**. Siendo el proceso en segunda instancia conocido por dicho órgano jurisdiccional.
- Es a consecuencia de lo expresado precedentemente que, mediante escrito de fecha 1 de abril de 2016, la demandada **solicita la Nulidad de la Audiencia de Vista de la Causa resuelta por la Primera Sala Laboral Transitoria**, correspondiendo remitir los actuados, a la **Tercera Sala Laboral Permanente**, ello conforme a lo establecido en el artículo 31 del Código Procesal Civil, que señala que; "***en segunda instancia previene el órgano jurisdiccional que conoce primero el proceso***". Concordante con ello, la Tercera Sala Laboral ya habría conocido del proceso al emitir pronunciamiento en segunda instancia, declarando fundada la oposición contra la medida cautelar interpuesta.
  - Con fecha 04 de abril de 2016, la Primera Sala Laboral Transitoria declara nula la Vista de la Causa y nulo todo lo actuado. Ante ello, mediante Resolución N° 05 de fecha 26 de julio de 2016, la Tercera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima señala fecha para la Audiencia de Vista de la Causa el día 20 de setiembre de 2016.
  - En dicha Audiencia, se acredita la asistencia de los intervinientes, por lo que se toma en cuenta los alegatos del abogado de ambas partes, en cuanto a los extremos de la apelación.

#### **h. Sentencia de segunda instancia**

- Con fecha 27 de setiembre de 2016, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, resuelve confirmar la sentencia de primera instancia, que declara **infundada la excepción de caducidad**, y revocando la misma, declara **infundada la demanda sobre nulidad de despido, en todos sus extremos**, ello conforme a las siguientes razones:
- Respecto a la excepción de caducidad, se infiere que el plazo debe computarse en días hábiles, conforme a lo desarrollado en el Artículo 58 del D.S.001-96-TR que precisa que se



entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, además de los días de suspensión del despacho judicial conforme al artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor impidan su funcionamiento. Por lo que habrían transcurrido solo 22 días hábiles, siendo el agravio infundado, al no haberse producido la caducidad de la acción.

- La Sala toma en cuenta como requisitos indispensables para la configuración del despido por falta grave de abandono de trabajo, lo establecido por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 01177-2008-PA/TC, el cual señala lo siguiente: *1) que el trabajador, por voluntad propia, decida no asistir a su centro de trabajo; y, 2) no exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador.* Asimismo, la Corte Suprema en la Casación N° 1603-2015 Junin, ha establecido que; *el empleador debe seguir el proceso regular de cese y, además, demostrar con documentos idóneos, la existencia de ausencias injustificadas por parte del trabajador.*
- Concordante con ello, y de los argumentos expuestos por las partes en las audiencias de Juzgamiento y de Vista, además de los informes sobre ausentismo del demandante, y de los reportes de actividad laboral de línea de cabezales, es que no son considerados falsos los hechos atribuidos al demandante como falta grave. No obstante, en sus descargos, habría este admitido que no existe falta por 19 días de inasistencias injustificadas, sino por 15 días, de los cuales, los otros cuatro habrían sido justificadodds.
- Sin embargo, de los días 2, 10 y 21 de enero, el actor solo presenta constancias de atención médica de EsSalud, en cuanto al día 12 de febrero de 2014, presenta un informe de un laboratorio donde se habría practicado una ecografía del hombro izquierdo, no correspondiendo ser un acto médico de emergencia, sino una acción preventiva y/o de control. Asimismo, en ninguno de estos se habría otorgado descanso médico, ni consta de sello de recepción de la empresa por el cual se acredite que el demandante habría puesto en conocimiento de su empleadora tales inasistencias al centro de trabajo, salvo el informe de la ecografía, que fue recepcionada por la demandada recién el día 10 de marzo de 2014, siendo el resto de documentos recién presentados en la carta de descargos del demandante.
- Por lo que se corrobora que no habría cumplido con justificar válida y oportunamente a la empresa, conforme indica el artículo 37 de la Ley de Fomento al Empleo del D.S.001-96-TR, siendo los días señalados, también injustificados, y no justificados como erróneamente lo sostiene el A quo, habiéndose configurado la falta grave invocada por la emplazada en su carta de despido.
- Finalmente, no existiría en autos otro elemento que genere convicción para configurarse el despido como nulo o fraudulento, por lo que corresponde **revocar la sentencia y declarar infundado la demanda, en todos sus extremos.**

i. **Recurso de Casación**

- Con fecha 21 de octubre de 2016, Julio Cesar Huincho Retuerto interpone recurso de casación en contra de la **Sentencia de la Tercera Sala Laboral Permanente**, para que se revoque en su totalidad, y se declare fundada la demanda ordenando su reposición por despido nulo y pago de remuneraciones devengadas, así como, sus intereses legales, costas y costos del proceso.
- Por consiguiente, se habría cumplido con los **requisitos de admisibilidad del recurso de casación** (art. 35 de la Ley 29497), al haberse interpuesto dentro del plazo de 10 días hábiles, además de no adjuntar el recibo de la tasa judicial por encontrarse el trabajador exonerado, ello en razón de que la pretensión por reposición de despido nulo no tiene cuantía.
- De igual manera, indica cumplir con los **requisitos de procedencia del recurso de casación**, ya que el recurrente no habría consentido previamente la resolución adversa de primera instancia. Asimismo, describe las infracciones normativas y el apartamiento de precedentes vinculantes, que habrían erróneamente interpretado la resolución objeto del recurso, señalando los siguientes.
  - i. Inciso h) del Art. 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D.S. 003-97-TR, señalado e interpretado en el Octavo al Décimo Tercer considerando de la Sentencia materia de la presente casación.
  - ii. Artículo 37° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por el D.S. 001-96-TR, citado en el Décimo Tercer Considerando de la Sentencia materia de la presente casación.
  - iii. Primer párrafo del inciso a) del Art. 25° del D.S. 003-97-TR, sobre el concepto de falta grave.
  - iv. Artículo 31° y 32° del D.S. 003-97-TR, citada en el Décimo Cuarto considerando de la Sentencia materia de la presente casación, sobre la demostración de la falta grave y de su inmediatez para el despido.
  - v. Precedente Vinculantes del Tribunal Constitucional sobre casos similares como es la Sentencia del Tribunal Constitucional del 25 de setiembre de 2012 recaída en el Expediente N° 01945-2012-PA/TC.
  - vi. Inciso a), b) y c) del Artículo 29° del D.S. 003-97-TR y Art. 30°, 31° y 32° del D.S. 010-2003-TR, sobre Despido Nulo, Reposición al trabajo y pago de remuneraciones devengadas, intereses, costos y costas.
  - vii. Excepcionalmente por violación al debido proceso y falta de motivación defectuosa que contraviene al Inciso 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución.

j. **Sentencia de la Corte Suprema (Cas. N°4446-2017)**

- Con fecha 11 de junio de 2018, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de Lima declara improcedente el recurso de casación, por las siguientes razones:

- En relación al recurso de casación, se habría cumplido con todos los requisitos de admisibilidad, sin embargo, de los requisitos de procedencia, solo se habrían cumplido con las exigencias del numeral 1) y 4) del artículo 37 de la Ley N°29497, en tanto que para la parte impugnante su sentencia de primera instancia habría sido favorable a sus intereses, además de que en el recurso se habría indicado que el pedido casatorio es revocatorio.
- No obstante, es necesario precisar que el recurso de casación solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o referidas a una nueva valoración probatoria, por lo que la fundamentación por parte del recurrente debe ser clara, precisa y concreta, indicando 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 por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la Republica.
- Sin embargo, ante el análisis de las causales propuestas en relación a la interpretación errónea de las normas descritas, se observa que no se habría señalado de forma clara y precisa en que consiste la interpretación errónea de cada norma que alega, ni cuál sería la correcta interpretación, así como tampoco no habría demostrado la incidencia directa sobre la decisión impugnada, basando sus argumentos en aspectos facticos y de valoración probatoria, pretendiendo que la Sala Suprema efectúe un nuevo examen de las pruebas actuadas en el proceso, lo cual no vendría a ser posible en esta etapa.
- Asimismo, en relación al apartamiento del precedente vinculante recaído en el expediente N°01945-2012-PA/TC, no se habría cumplido con los términos del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, pues como señala; "*constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia*", además de no señalar el desarrollo argumentativo tendiente a establecer por qué considera que se debió aplicar dicha sentencia, no siendo suficiente citar la sentencia, sino que además se debe señalar cómo el supuesto fáctico de dicha resolución se aplica al caso concreto.
- En tal contexto, de las causales invocadas no se habría cumplido con los requisitos de procedencia previstos en los numerales 2) y 3) del artículo y la Ley acotada, deviniendo en **improcedente el recurso de casación**.

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

### 1. Evaluación de la caducidad del plazo para impugnar el cese

#### 1.1. ¿Se resolvió correctamente la excepción de caducidad?

Si, debido a que el cómputo del plazo para determinar la caducidad se contabiliza en días hábiles y no naturales, ello conforme se ha venido desarrollando jurisprudencialmente. Por lo que se determinó que el demandante se encontraba dentro del plazo de 30 días hábiles, habiéndose descontado los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial.

Al respecto, si bien es cierto que el legislador habría establecido en un inicio, en el artículo 36 de la LPCL, que el plazo de caducidad para impugnar el despido caduca a los 30 días naturales; sin embargo, las posiciones jurisprudenciales se han encargado de señalar y establecer que aquel cómputo es incorrecto, debido a que el artículo 58 del D.S.001-96-TR (Reglamento de la LPCL), prevé que la causal de suspensión del plazo de caducidad vinculada a la falta de funcionamiento del Poder Judicial se configure cuando;

- Se suspende el Despacho Judicial conforme al artículo 247 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, ello correspondiente a los días; sábados, domingos y feriados no laborables, los de duelo nacional y judicial, el inicio del año judicial y el día del Juez.
- En aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor impidan su funcionamiento, considerándose a los casos de desastres naturales, o al cierre de las dependencias judiciales por motivos atribuibles a los actos del hombre.

Sobre los supuestos que se desarrollan, Munayco Chávez (2019), afirma que;

(...) fluye con relativa facilidad que la regulación de días "naturales" que el legislador ordinario intento establecer en la LPCL perdió sentido, en principio por la propia contradicción contenida en la parte final del artículo 36 de la LPCL, lo cual se agudizó con las normas del Reglamento de la LPCL, que luego serviría de sustento a la unificación de criterios efectuado en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 1999, el cual si bien no posee un nivel de obligatoriedad legalmente reconocido, el ejercicio argumentativo ha sido asumido uniformemente por los Jueces tanto de las instancias de mérito e como los integrantes de la Corte Suprema. (p.19)

Posición similar mantiene también Ferro Delgado (2019) cuando menciona que;

(...) el criterio judicial ha desvirtuado este plazo, pues, a la fecha, resulta unánime que en todas las instancias judiciales se estime que el plazo de caducidad debe computarse en función de días hábiles y no de días naturales, con lo cual se desconoce el texto expreso y claro de la ley. (p.135)

Es así como puede afirmarse que en general, como criterio jurisprudencial el plazo de caducidad consiste en días hábiles, motivo por el cual la excepción de caducidad deducida por Gloria SA, habría sido resuelta de manera correcta al declararse infundado, tanto en la sentencia de primera como en la sentencia de segunda instancia.

### 1.2. ¿Qué supuestos de suspensión del plazo de caducidad existen?

La LPCL señala como supuestos de suspensión del plazo de caducidad, la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano, esto por; encontrarse fuera del territorio nacional, o estar impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial.<sup>1</sup>

Cabe agregar un cuarto supuesto, el cual se encuentra regulado en el artículo 28 del Decreto Legislativo 910, en donde se señala que; *"El plazo de caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento"*.

Además, otro supuesto es la **paralización de labores o huelga de los trabajadores judiciales**, que viene a ser coherente con la interpretación de la propia regulación del artículo 36 de la LPCL, por lo que la Corte Suprema ya habría dado su razonamiento de la siguiente manera.

*"Décimo Sexto.- (...) admite como único supuesto de suspensión del cómputo de la caducidad, el invocado por la parte recurrente, esto es la imposibilidad de acudir al órgano jurisdiccional, en este caso por paralización y huelga de los trabajadores del Poder Judicial, pues evidentemente no hubo Despacho Judicial"<sup>2</sup>*

Es en virtud de lo mencionado por la Corte Suprema, que el Pleno Jurisdiccional Nacional y Procesal Laboral 2017 acuerda que el cómputo del plazo de caducidad se debe suspender teniendo en cuenta los días de paralización de labores de los trabajadores del Poder Judicial. Por lo que, si aplicamos este supuesto al caso en concreto, en la sentencia de primera instancia hace bien el juzgado en descontar los días de paralización de labores del Poder Judicial, computando el plazo de caducidad recién desde el día 12 de mayo de 2014, toda vez que, aunque el trabajador cesó el día 8 mayo de 2014, la paralización de labores del Poder Judicial se habría realizado hasta el día 11 de mayo de 2014.

<sup>1</sup> Artículo 36 del Decreto Supremo N°003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

<sup>2</sup> Casación Laboral N° 11332017 Lima (17/01/19).

2. **Determinación de la causa justa del despido por falta grave, y la realización del procedimiento previo al despido.**

2.1. **¿Para el caso de inasistencias injustificadas, corresponde aplicar previamente sanciones disciplinarias, como la amonestación o suspensión, antes de imponer la sanción de despido?**

Al respecto, para dar respuesta a la pregunta es necesario remitirnos al artículo 25° literal "h" de la LPCL, el cual de manera expresa estipula que constituye falta grave "(...) *las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso (...)*". Ello responde a la pregunta, configurando dicha falta de ausencias injustificadas como grave, y teniendo como sanción el despido, independientemente de si estas fueron o no sancionadas previamente.

Caso distinto, es lo que la norma señala para el caso de impuntualidad; "(...) *la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones*", siendo aplicable ante dicha falta, la sanción de despido, pero en este caso siempre y cuando se hayan aplicado de manera previa sanciones disciplinarias. Al respecto, algunos doctrinarios señalan que:

Se exige también que respecto de la impuntualidad reiterada se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones. Así pues, si un trabajador llega constantemente tarde y su empleador no lo sanciona (mediante amonestaciones escritas y suspensiones), no podría aplicar como sanción el despido, pues se asumiría que el empleador ha condonado la falta cometida y que exista una decisión tácita de mantener vigente el vínculo laboral en estos términos. (Quispe Chávez & Mesinas Montero, 2009, pp. 47-48)

Siendo para este caso necesario aplicar sanciones disciplinarias previas, ya que lo contrario sería una afectación al principio de razonabilidad y proporcionalidad.

Sin perjuicio de lo expresado, y respondiendo la pregunta.

(..) el abandono y las inasistencias injustificadas no necesariamente deberán haber sido sancionadas previamente mediante medidas disciplinarias menores (amonestación o suspensiones) para que el empleador proceda con el despido; inclusive se ha previsto reglamentariamente que los días de ausencias continuas e injustificadas por más de tres (3) días no castigadas con el despido podrán considerarse para el cálculo de las ausencias injustificadas intermitentes. (Toyama Miyagusuku, 2009, p.150)

Por tal motivo es que, respecto a las inasistencias injustificadas, en la misma norma se establece que la sanción es el despido, independientemente de si hay o no una sanción o amonestación previa.

En consecuencia, para el caso desarrollado, no es válido calificar como pretensión subordinada el despido fraudulento, al señalar que Gloria S.A. habría condonado las inasistencias injustificadas a consecuencia de no haber impuesto sanciones disciplinarias previas, ello a razón de que la falta imputada no corresponde a la figura de impuntualidad reiterada, sino más bien a una cantidad de inasistencias injustificadas y reiteradas, cuya norma faculta aplicar la sanción de despido, sin ser necesaria las sanciones disciplinarias previas para cada caso.

## 2.2. ¿Es relevante cuestionar la intención y/o el ánimo de inasistir a laborar para considerar si una inasistencia es o no justificada?

La intención y/o el ánimo de inasistir en sí mismo, no es relevante de cuestionar, toda vez que esta debe de analizarse en conjunto con la causa que impide al trabajador de asistir a su centro de labores. Debiendo ser esta razón justificante de inasistencia al centro de labores, y cumpliendo en el tiempo y forma adecuada para comunicar al empleador.

Es así que la Corte Suprema estableció en la **Casación Laboral N° 14714-2015 Ica**, que *“para la configuración de la falta laboral por inasistencia injustificada se requiere que el trabajador haya tenido el ánimo de infringir dicha disposición, por lo que si existiera una justificación razonable para la inasistencia, no existirá una falta laboral.”* Lo cual debe de entenderse en concordancia con Alonso García (1981), citado en Blancas Bustamante, (2013) al mencionar que:

La justificación impide de todo punto conceptuar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. Por justificación habrá que entender, a nuestro juicio, la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador, y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente. (p.265)

En ese sentido, debe de considerarse que existe un motivo objetivo que fuerza la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores, estos supuestos justificantes de la ausencia al trabajo reconocidos por nuestra jurisprudencia, resultan ser situaciones como, por ejemplo:

La enfermedad, el accidente, la detención del trabajador, el caso fortuito y la fuerza mayor, (...). También, ésta, consideró justificada la ausencia de un trabajador que debió quedarse en el hospital por orden facultativa para la atención hospitalaria de su menor hija que se encontraba en delicado estado de salud. Cuando la ausencia del trabajador, con prescindencia del motivo que la origina ha sido conocida previamente por el empleador al haber solicitado aquel permiso para ausentarse del trabajo, (...) cuando el trabajador ha presentado el certificado médico que acredita su enfermedad y el empleador lo rechazo por no haber sido visado por la autoridad pública de salud o la de seguridad social, por cuanto la ley no establece dicho requisito formal. (Blancas Bustamante, 2013, pp. 266-267) Y así, otros casos parecidos en los que no debería configurarse la inasistencia como injustificada.

Además que, para evitar que se impute el abandono de trabajo, en aquellos supuestos en los que la ausencia del trabajador tiene justificación, debe considerarse el artículo 37 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, el cual impone al trabajador la obligación de comunicar al empleador los motivos de su ausencia dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia, plazo éste que deberá computarse por días hábiles, entendiéndose por tales los laborables en el centro de trabajo. Dicha exigencia al trabajador, de actuar con diligencia para dar aviso oportuno al empleador, también debe considerar la realidad de los hechos en caso de resultar imposible o dificultoso comunicar el motivo de la inasistencia.

Del análisis del caso, se llega a la conclusión, que las insistencias no fueron justificadas conforme lo dispone el mandato legal, ya que el trabajador tiene un plazo para comunicar las razones de sus inasistencias, asimismo toda inasistencia por razones de salud deben justificarse con la presentación del respectivo certificado de descanso médico, para lo que en la presente, solo se habrían pretendido justificar 4 inasistencias de las 19 imputadas, de las cuales el trabajador solo habría presentado citas médicas que no otorgan descanso médico, y que habrían sido de conocimiento del demandado recién en los descargos una vez iniciado el procedimiento previo al despido.

### 2.3. ¿Presentar citas de atención médica que no generen descanso médico, son válidas para justificar la ausencia al centro de trabajo?

Al respecto, es necesario precisar que, las Constancias de Atención Médica, así como la presentación de una Receta Médica, no son válidas para justificar la ausencia al centro laboral, ya que no eximen al trabajador de cumplir con su jornada de trabajo luego de haber pasado por una consulta médica, la cual debe ser tomada en su hora de descanso o fuera del horario laboral.

Al respecto, es la jurisprudencia que se ha encargado de establecer que las ausencias dentro del trabajo son justificadas siempre y cuando se vean sustentadas a través de un **certificado que genere un descanso médico**. Es necesario señalar que para el caso en que el trabajador enferme o tenga algún inconveniente que afecte su salud, de la cual deba de faltar a su centro de labores, se ha determinado que no es necesario exigir el Certificado de Incapacidad Temporal para el trabajo (CITT), emitido por el Seguro Social de Salud (EsSalud), para justificar sus inasistencias, ya que este documento solo opera para **solicitar el reembolso del subsidio por incapacidad temporal otorgado al trabajador, pasado el vigésimo día de descanso médico**. En tal contexto, la Corte Suprema mediante la sentencia recaída en la **Casación Laboral N° 12943-2014 Lima**, ha dado validez a los Certificados Médicos Particulares (CMP), señalando que estas demuestran la existencia de un motivo real que justifica la ausencia al centro laboral, sin embargo, *“dicho documento puede ser verificado en la autenticidad de su contenido por parte de la entidad a efectos de fiscalizar la validez del mismo y de realizar las acciones correspondientes ante el Seguro Social de Salud.”*<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Resolución N° 001481-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala. Expediente 2832-2018-SERVIR/TSC. (16/08/2018)



#### 2.4. ¿Es válido el despido del trabajador cuando se halla con descanso médico?

El despido será válido aun estando el trabajador con descanso médico, siempre y cuando se haya respetado el debido proceso y su derecho de defensa. Caso contrario, es el supuesto que por más justificado que sea el despido, este no será válido, si el trabajador con descanso médico no puede ejercer su derecho de defensa.

Ello se manifiesta en el caso en el que el empleador de las facilidades para que el trabajador pueda recabar pruebas para sus descargos, pudiendo éste solicitar una ampliación del plazo otorgado en su Carta de Preaviso de Despido. Ahora, en caso de no existir garantías suficientes por encontrarse el trabajador con descanso médico, el inicio deberá ser cuando el trabajador se reincorpore, por lo que cabe la posibilidad de indicar por parte del empleador que el cómputo del plazo para los descargos se inicie una vez retorne a su centro de labores. No obstante, si la Carta de Preaviso ha sido respondida, entonces no puede alegarse la vulneración del derecho de defensa, ya que tácitamente estaría aceptando la continuación del procedimiento de despido, pudiendo ser despedido en caso se configuren los hechos que alega la falta grave imputada.

Recientemente la Corte Suprema ha emitido un pronunciamiento (**Casación Laboral N° 14818-2016 Lima**) en el que reconoce como válido el despido del trabajador cuando se halla con descanso médico, esto es un caso en el que si bien el actor cumplió con presentar el certificado médico en el que se le concedía descanso médico, este habría procedido a absolver las faltas graves imputadas mediante la remisión de sus descargos, **conducta con la habría aceptado tácitamente continuar con el procedimiento de despido iniciado**. Posteriormente, la Carta de Despido habría sido notificada a horas de la mañana del día siguiente del vencimiento del descanso médico, sin embargo, el actor habría notificado la prórroga de su descanso médico el mismo día a horas de la tarde, la cual no habría sido válida, ya que el despido en dicho momento se habría efectivizado.

Aplicando ese sentido al presente caso, en el que Gloria habría iniciado el procedimiento previo de despido contra el demandante, el cual habiendo tomado conocimiento habría cumplido con presentar su descargo, y posterior a ello se le habría comunicado su despido, es recién que el demandante, el mismo día a horas de la tarde habría notificado a la empresa de su descanso médico que iniciaba ese mismo día. En consecuencia, y de acuerdo a lo referido precedentemente, el despido ya se habría efectivizado al momento en que la empresa habría notificado la primera Carta de Despido, habiendo este **cumplido con el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador**, no obstante, es la empresa que dentro de lo que consideraba correcto emitió una segunda Carta de Despido, a fin de efectivizarla una vez culminado el descanso médico.

#### 2.5. ¿Si se acredita que el certificado médico es falso, puede justificarse el despido?

En caso de detectarse la falsedad del documento, la empresa puede; dar aviso al Colegio Profesional del cual es miembro el medico que firma el CMP, denunciar la comisión del delito contra la Fe Pública, ante la Fiscalía o la Policía Nacional, conforme al artículo 431 del Código Penal. Asimismo, podría

iniciar un procedimiento de despido contra el trabajador que hizo uso del CMP, por *“la entrega de información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”*, la cual se encuentra configurada como una falta grave descrita en el literal d) del art. 25 del D.S. 003-97-TR.

En ese sentido, puede concluirse entonces que, en el presente caso, si bien la causa de despido es por inasistencias injustificadas, también se habría podido iniciar un procedimiento de despido en caso de haberse comprobado que los certificados médicos eran falsos, ya que estos presuntamente el demandante los habría entregado para ausentarse y realizar diligencias sindicales, ello como se acredita con las Cartas remitidas por la Gerente de Gestión Humana de la empresa San Fernando SA, en los que detalla los días en que el demandante habría asistido como asesor del Sindicato de dicha empresa en calidad de miembro de la junta directiva de la Federación de la que integra.

#### **2.6. ¿Se puede realizar actividad sindical durante el descanso médico?**

Se puede realizar actividad sindical, siempre y cuando el descanso médico no prescriba “reposo absoluto”. Por el contrario, el trabajador no podrá realizar actividad sindical en caso un certificado médico prescriba “reposo absoluto”. Es necesario precisar que, en caso de falta de precisión, se le faculta al trabajador a realizar otras actividades. Esto es a raíz de que la Corte Suprema mediante **Casación Laboral N° 7779-2018 Callao**, determinó que un dirigente sindical puede realizar actividad sindical durante el descanso médico, sin incurrir en falta grave, ello debido a que el certificado médico expedido no señalaba “reposo absoluto”.

En ese sentido, Lengua Apolaya (2019) sostiene que;

Esta sentencia establece tácitamente una diferencia no contemplada en las normas laborales, respecto a que puede haber descansos médicos otorgados con reposo absoluto y otros que no lo requieren, ante la falta de imprecisión, se reputa que el descanso médico no es descanso absoluto (párr. 4). Siendo entendible que esta inclinación sea en atención a beneficiar al derecho de libertad sindical.

Sin embargo, cabe precisar que dicho fallo se contrapone con la **Casación Laboral N° 19125-2016 La Libertad**, en la cual se dejó sin efecto el certificado médico sobre la base de la constatación que realizó la empresa en el domicilio del trabajador advirtiendo que este no se encontraba presente. De esta forma se puede apreciar un trato disímil, en ambos casos, en el cual los trabajadores son sindicalistas y no guardaron reposo en sus domicilios en virtud de sus descansos médicos correspondientes.

En consecuencia al caso concreto, si bien el demandante habría presentado descansos médicos en los cuales se acreditara que los mismos días habrían sido utilizados para realizar actividad sindical,

estos mismos no habrían prescrito "reposo absoluto", por lo que aplicando la jurisprudencia en mención, no se habría generado ningún impedimento para realizar las diligencias sindicales.

Sin perjuicio de lo señalado, como posición personal sostengo que el descanso médico en calidad de "reposo absoluto" no es una categoría regulada en la norma, por lo que no debería ser relevante al momento de evaluar si un trabajador con descanso médico es pasible o no de desarrollar actividad sindical, toda vez que un trabajador por el hecho de estar con descanso médico de por sí no debería realizar algún tipo de actividad que requiera de esfuerzo físico, implicando ello a la actividad sindical.

### **2.7. ¿Se realizó de manera correcta el proceso de despido?**

Como bien señala Blancas Bustamante (2013), "Nuestra ley establece que el empleador no podrá despedir al trabajador por causa relacionada con su conducta o su capacidad si previamente no le concede un plazo razonable para que se defienda de las acusaciones que se le formulen, o para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia" (pp.281-282).

Al respecto, la empresa habría cumplido con el procedimiento previo al despido, al imputarle por escrito la causal que determinaría su despido y otorgarle un plazo para que formule sus descargos, para posterior a ello proceder a evaluarlos y, de estimar que no ha quedado desvirtuada la falta imputada, proceder con el despido del trabajador, el cual, según Ferro Delgado (2019); "debe comunicarse por escrito y es preciso indicar de manera precisa la causa y fecha de cese" (pp.154-155).

En consecuencia, si bien es cierto que luego de ello el demandado habría vuelto a notificar la Carta de Despido, esto no habría sido motivo para reiniciar el trámite de imputación como indica el demandante, ya que su intención no habría sido el de incorporar otra falta grave que no haya sido materia de su imputación, sino que más bien, a consecuencia de tener conocimiento de manera tardía sobre el descanso médico del demandante, es que la empresa decide diferir la fecha de ejecución de la sanción de despido para después de culminado el descanso médico.

## **3. Determinación de la configuración del despido nulo**

### **3.1. ¿Recae calificar el despido como nulo? ¿Fue correcto que el nexo de causalidad habría correspondido al ejercicio de la libertad sindical?**

Para determinar si califica el despido como nulo, el trabajador deberá de acreditar en un proceso laboral que el despido fue generado por una de las causales que especifica la norma. Como bien señala Toyama Miyagusuku & Neyra Salazar (2016), "si bien la ley taxativamente señala las causales de despido, su sola alegación no genera la nulidad, requiriendo para ello la existencia de una relación causal entre la desvinculación y los hechos imputados como la causal de nulidad" (pp. 235).

En tal sentido, el demandante habría interpuesto una demanda de reposición por despido nulo ante la empresa Gloria S.A., conforme a los incisos a), b) y c) del art. 29 del D.S. 003-97-TR, asegurando

que el motivo de su despido corresponde; el ser miembro de un sindicato, haber participado en un huelga reciente, haber representado al sindicato en varios procesos judiciales y denuncias inspectivas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, hace ya varios años atrás, y por último, ser actualmente dirigente sindical de la Federación de Trabajadores de la Industria Privada del Perú, sin embargo, el trabajador no logro probar durante el desarrollo del proceso el nexo causal entre la desvinculación y los hechos imputados como causal de nulidad.

Por otro lado, respecto al nexo de causalidad entre el despido y el ejercicio de libertad sindical, Alva López (2014) señala; "(...) cuando se alega un despido que encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedeció a causas reales y que no constituyó un acto de discriminación por motivos sindicales" (pp. 73). Por lo que al respecto, en el presente caso, el demandado efectivamente habría cumplido con acreditar que el despido habría sido a consecuencia de la comisión de la falta grave de inasistencias injustificadas.

### 3.2. ¿Debería haberse aplicado la medida cautelar de reposición provisional?

No debe aplicarse la medida cautelar de reposición provisional para el caso en concreto, pues no se habrían cumplido con los requisitos ordinarios.

De acuerdo a lo señalado por Priori Posada (2011).

Las medidas cautelares son instrumentos, a través de los cuales el derecho a la tutela jurisdiccional quiere hacerle frente a esos problemas que el tiempo puede generar en la efectividad de la sentencia, más, específicamente, frente al peligro en la demora de la expedición de la sentencia. (p.416)

Por lo que bajo ese contexto, cabe precisar que para declarar procedente la medida cautelar, es necesaria la concurrencia de sus requisitos ordinarios: **la verosimilitud del derecho invocado, el peligro en la demora, la razonabilidad de la medida para garantizar la eficacia de la pretensión y el ofrecimiento de una contracautela**. Sin embargo, se verifica que en el presente caso no se habría cumplido con demostrar el requisito de peligro en la demora, al no acreditar que existe el riesgo inmediato de que la empresa se disuelva o liquide, más aún, teniendo en cuenta que se trata de una empresa sólida que opera a nivel nacional desde hace varias décadas.

Además, en lo que concierne al voto en minoría de la resolución de la medida cautelar resuelta por la Tercera Sala Laboral de Lima, si bien se hace referencia al artículo 615 del Código Procesal Civil que prescribe un caso especial de procedencia de la medida cautelar al tener el demandante una sentencia favorable en primera instancia, téngase en cuenta que este no exonera al solicitante de los requisitos de procedencia de la medida cautelar, sino solo de los fundamentos de su pretensión cautelar que ya han sido acreditados, vale decir, de la verosimilitud del derecho invocado, no de aquellos que no han sido partes de la cognición del Juez.

En ese sentido, cuando ya se cuenta con una sentencia que ha declarado fundada la demanda o al menos el extremo que sustenta la solicitud cautelar, el solicitante deberá acreditar objetivamente que es necesaria la emisión de una decisión preventiva por constituir peligro la demora del proceso o por cualquier otra razón justificable, y que su pedido cautelar es razonable para garantizar la eficacia de la pretensión. (Avalos Jara, 2016, párr.103).

Sin perjuicio de lo ya señalado, es necesario mencionar el artículo 55 de la NLPT, en el sentido que hacer referencia a que también podrán dictarse medida cautelar si es que el solicitante cumple con los siguientes requisitos; a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, madre gestante, o persona con discapacidad., b) estar gestionando la conformación de una organización sindical, y., c) el fundamento de la demanda es verosímil.

### **III. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas y los problemas jurídicos identificados.**

Al respecto, en relación a las resoluciones emitidas, debo señalar que si bien el A quo habría calificado como válidas las justificaciones presentadas por el demandante sobre las inasistencias al trabajo, ello habría sido a consecuencia de que la empresa habría tenido conocimiento de la enfermedad que padecía el demandante y de los constantes tratamientos médicos que requería por su enfermedad, es así que las cuatro constancias de atención médica que habría presentado el demandante habrían calificado como justificadas sus inasistencias, al ser considerados un hecho independiente a la voluntad del trabajador que imposibilitan su asistencia, demostrando con ello que no se habría configurada la falta al no ser más de quince días las inasistencias injustificadas al trabajo, sino que más bien, habría calificado ser un despido nulo a consecuencia del ejercicio de la libertad sindical, en razón de que el demandante habría acreditado ser actualmente dirigente sindical y haber participado en la huelga del Sindicato días previos a la imputación de los cargos.

En tal contexto, dicha posición vendría a ser contraria a la Judicatura del Ad quem, ya que este no habría considerado las justificaciones del demandante a las inasistencias, siendo que dichas Constancias de atención médica no otorgan descanso médico, ni habrían contenido del sello de recepción que acredite que el demandante habría cumplido con comunicar a la empresa tal y como indica la norma, lo cual corrobora que no se habría cumplido con justificar de manera válida y oportuna, habiéndose acreditado la causa justa de despido en razón a los hechos atribuidos al demandante como falta grave.

En ese sentido, considero que si bien para estos casos se debe verificar previamente si el hecho del despido se produjo a consecuencia de una causa justa, además de verificar si se habría cumplido con el procedimiento de despido, considero que la norma es clara al señalar que una constancia de atención médica no puede ser calificado de igual manera que una constancia de descanso médico, la cual si corrobora ser un documento idóneo para justificar las inasistencias al trabajo, sin embargo,

una cita médica no corresponde ser un acto médico que califica la incapacidad temporal, sino más bien una acción preventiva o de control, la cual puede realizarse durante el horario de descanso o fuera de la jornada laboral, sin afectar la obligación en el trabajo. Además, de ser fundamental tener en cuenta la comunicación al empleador de dichas inasistencias, ya que el demandante no puede pretender que no se le impute una serie de inasistencias injustificadas, de las cuales no habría cumplido con comunicar los motivos de su ausencia, siendo necesario cumplir con justificar de manera válida y oportuna, tal y conforme indica el artículo 37 de la Ley de Fomento al Empleo del D.S.001-96-TR. En consecuencia, sobre estos puntos de análisis es que me encuentro conforme con lo resuelto por el Ad quem, el cual conlleva a declarar infundada la demanda de nulidad de despido, ello en razón justamente de lo cuestionado en tanto a la comunicación de manera oportuna que se debió hacer al empleador respecto a las razones de la inasistencia del demandante, así como, de los medios probatorios válidos que justifican una inasistencia, por lo que considero que estas observaciones vienen a ser los puntos determinantes que conllevan a resolver en dicho sentido.

Así también, en cuanto la excepción de caducidad propuesta por el demandado, cabe recalcar que tanto el A quo, como el Ad quem, concuerdan en que no se habría producido la caducidad de la acción al momento de interponer la demanda, ya que se llega a establecer que el plazo de caducidad para impugnar un despido es de 30 días hábiles, ello en razón de los diferentes criterios jurisprudenciales, así como, de acuerdo a lo pactado en el Pleno Jurisdiccional de 1999, el cual fue confirmado con el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 2014, los cuales a mi consideración, vendrían a ser sustento suficiente para que ambas Jurisdicciones acreditaran como infundado el agravio.

No obstante, cabe resaltar el hecho de que la resolución del A quo habría cumplido con descontar del plazo de caducidad los días de paralización de labores por la huelga de los trabajadores del Poder Judicial, mientras que la resolución del Ad quem no habría considerado en el cómputo del plazo, la paralización del Poder Judicial. En ese sentido, es que considero importante señalar el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional del 2017, el cual acuerda lo siguiente;

*"En el caso de la caducidad, al plazo legalmente establecido para la presentación de la demanda, no se le debe incluir los días de paralización de labores por huelga de los trabajadores del Poder Judicial cuando ello implique una falta de funcionamiento del local judicial o de aquel en el cual se encuentre la mesa de partes respectiva. Por lo que, con esta atinencia, todos los días de paralización deberán ser descontados del plazo de caducidad."*

En consecuencia, mi opinión respecto a este punto corresponde en que si bien lo acordado por dicho Pleno Jurisdiccional habría sido de manera posterior a la emisión de la resolución del Ad quem, este debería haber emitido su resolución de manera concordante con la del A quo, debiendo haber descontado los días de paralización del Poder Judicial, ya que ello corresponde a la suspensión del

plazo de caducidad que señala el artículo 36 de la LPCL, por ser un evento de caso fortuito no imputable a trabajador.

## CONCLUSIONES

- El plazo de caducidad se entiende por días hábiles, considerando lo señalado por el Pleno Jurisdiccional de 1999, el cual fue ratificado por el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 2014.
- Se considera para la suspensión del plazo de caducidad; los días de paralización de labores por huelga de los trabajadores del Poder Judicial, ello conforme a lo señalado por el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional del 2017.
- Se habría cumplido con el procedimiento de despido establecido por la legislación laboral en los artículos 31 y 32 del D.S. 003-97-TR, debiéndose respetar previamente el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador, para que luego de estimado por la empresa se aplique la sanción de despido.
- En relación a la carga de la prueba, el trabajador demandante deberá probar la existencia del motivo que alega como causal de despido nulo, siendo así que el empleador demandado estará obligado acreditar la causa justa y el cumplimiento del procedimiento previo al despido.
- Para el caso de inasistencias injustificadas, no será necesario aplicar sanciones disciplinarias previas al despido. Caso contrario, es lo referido a la impuntualidad reiterada, en el cual sí se requiere que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
- La falta grave de diecinueve inasistencias injustificadas en un periodo menor a ciento ochenta días calendarios, no habrían sido justificadas de manera adecuada, dado que se presentaron citas médicas, recetas y una ecografía, los cuales no validan las inasistencias, sino más bien, los que justificarían las inasistencias vendrían a ser los certificados de descanso médico que acreditan incapacidad temporal para el trabajo.
- El trabajador no habría cumplido con comunicar al empleador los motivos de su ausencia dentro del término del tercer día hábil de producida, ello conforme al artículo 37 de la Ley de Fomento al Empleo del D.S.001-96-TR. Habiendo tomado conocimiento la empresa recién iniciada la demanda, sobre cuatro supuestas justificaciones de los diecinueve días de ausencias injustificadas.

## BIBLIOGRAFÍA

Alonso García, M. (1981). *Curso de Derecho del Trabajo* (Sétima Edición ed.). Madrid: Ariel.

- Alva López, N. B. (2014). Las causales de despido nulo y su impugnación. En N. B. Alva López, *El Despido Laboral* (Primera Edición ed., págs. 69-89). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Avalos Jara, O. (Febrero de 2016). *Las medidas cautelares en el proceso laboral*. Obtenido de <http://trabajo-seguridadsocial.blogspot.com/2016/02/las-medidas-cautelares-en-el-proceso.html>
- Blancas Bustamante, C. (2013). *El Despido en el Derecho Laboral Peruano* (Tercera Edición ed.). Lima, Perú: Jurista Editores.
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (Primera Edición ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Lengua Apolaya, C. (4 de Febrero de 2019). *Descanso médico no impide efectuar actividad sindical*. Obtenido de Diario El Peruano: <https://www.elperuano.pe/noticia-descanso-medico-no-impide-efectuar-actividad-sindical-75393.aspx>
- Munayco Chávez, E. (Diciembre de 2019). Enfoque Jurisprudencial de la Caducidad en la impugnación del cese. *Actualidad Laboral*, 17-22.
- Priori Posada, G. F. (2011). La Oposición a las Medidas Cautelares. *Advocatus*(24), 413-431.
- Quispe Chávez, G., & Mesinas Montero, F. (2009). *El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional* (Primera Edición ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius Et Veritas*(38), 120-154.
- Toyama Miyagusuku, J., & Neyra Salazar, C. (Julio de 2016). Criterios Jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo. *Ius Et Veritas*(52), 232-257.

## ANEXOS

- A. Demanda de Reposición por Despido Nulo.
- B. Ampliación de la Demanda.
- C. Excepción de Caducidad y Contestación de la Demanda.
- D. Audiencia Única
- E. Sentencia del Octavo Juzgado Especializado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- F. Audiencia de Vista de la Causa de la Primera Sala Laboral Transitoria.
- G. Medida Cautelar de Reposición Provisional.
- H. Audiencia de Vista de la Causa de la Tercera Sala Laboral Transitoria.
- I. Sentencia de la Tercera Sala Laboral de Lima de la Corte Superior de Justicia de Lima.
- J. Sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la Republica.





Smilla.- Demanda mi Reposición por despido nulo.  
Vía Procedimental.- Proceso Abreviado Laboral  
No tiene cuantía

Señor

**JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE TURNO DE LIMA**

**JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO**, con DNI N° 40450276, con domicilio real en la calle Natalio Sánchez N° 251, interior 604, Santa Beatriz, Jesús María, con domicilio procesal en el Jr. Azángaro N° 1045 oficina 322 - Cercado de Lima y con Casilla Electrónica N° 6252 a usted digo:

Que en **VIA DE PROCESO ABREVIADO LABORAL** (Art. 2° inciso 2, de la Ley N° 29497), interpongo demanda contra mi empleadora **GLORIA S.A.**, con domicilio real en la Av. Republica de Panamá N° 2461, Urb. Santa Catalina, LA VICTORIA.

1. **PETITORIO**.- Demando:

1.1. **PRETENSIÓN PRINCIPAL**.- Solicito al amparo de los incisos a), b) y c) del Art. 29° del D.S. 003 - 97 - TR, se declare **NULO MI DESPIDO** y se ordene mi reposición a mí puesto de trabajo y labor habitual como OPERADOR en el área de FABRICA DE ENVASES DE LATAS ubicado en la Av. La Capitana N° 190 - HUACHIPA, LURIGANCHO - CHOSICA, conservando mi puesto mediante contrato de suplencia (Art. 61° del D.S. 003 - 97 - TR) y/o en un puesto similar habitual haya desaparecido, pero dentro de la mencionada área por mi condición de ~~sindicalizado~~ donde se encuentran los sindicalizados.

**Señor Juez**, mi despido nulo se da por mi actividad sindical, por haber sido dirigente sindical por más de 8 años, por ser sindicalizado en la actualidad y por tener varios juicios laborales, entre algunos fenecidos y otro en TRAMITE, así como haber representado al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A. en varios proceso laborales, unos concluidos y otros en TRAMITE, así mismo haber representado al Sindicato como miembro de la COMISIÓN NEGOCIADORA DE LOS PLIEGOS DE RECLAMOS: 2005 y 2006 (como Sub. Secretario de Organización), 2007 y 2008 (como Secretario de Defensa), 2009 y 2010 (como Secretario General).

**Además mi despido es NULO, porque la Carta Notarial N° 28664 - 2014** del 25 de abril del 2014 señala que me despide a partir de dicha fecha, por inasistencia de 19 inasistencias contra las 29 inasistencias que me acusa en su carta notarial de cargos N° 28598 - 2014 del 16.04.2014 sin haber reiniciado el nuevo procedimiento, **pero en la Carta Notarial N° 26675 del 28.04.2014** señala que me **RETIRÁ la Carta Notarial de despido del 25.04.2014, pero tampoco reinicia el nuevo procedimiento** como señala el Art. 32° del D.S. 003 - 97 - TR y señala que me despide por supuestas inasistencias a partir del 28.04.2014 por 19 inasistencias, pero sin embargo mi **CERTIFICADO DE TRABAJO** señala que **eh trabajado o ha vencido mi vínculo laboral el 08 de mayo del 2014.**

También mi despido es NULO porque **se me despide estando con DESCANSO MEDICO**, porque la Carta Notarial de despido del 28 de abril del 2014, reconoce que

*Handwritten notes:*  
- Smilla  
- Juntos  
- Sindicato Argentino  
- No reinicia el proceso de despido  
- No reinicia el proceso de despido

estoy con descanso médico desde el 25 al 29 de abril del 2014, por lo que, la carta es prematura y debió haberse remitido a partir del 30 de abril del 2014.

MI DESPIDO ES POR SUPUESTA FALTA GRAVE por haber faltado supuestamente al trabajo injustificadamente por 19 días en el último periodo semestral (180 días) lo que no es cierto, porque no ha contabilizado en quitarle 4 días por haber tenido atención médica ósea sería 15 inasistencias, que incluso la demandada me los justificó verbalmente porque no me cursó ninguna amonestación o suspensión, ello debido a que conoce que estoy delicado de salud por sufrir de HERNIA NUCLEO PULPOSO L4 - L5 - S1 y DESGARRO DEL TENDÓN SUPRASPINOSO DEL HOMBRO IZQUIERDO Y BURSITIS SUBDELTOIDEA.

1.2. PRETENSIÓN ACCESORIA.- Demando también las siguientes pretensiones:

- a. PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS.- Al declarar el despido nulo y ordene mi reposición al trabajo, me pague mis remuneraciones devengadas que venía percibiendo incluyendo los aumentos remunerativos y demás condiciones económicas que se hayan producido, con sus intereses legales, conforme a lo dispuesto en el Art. 40° del D.S. 003 - 97 - TR, la Ley N° 25920 y Arts. 1242° y siguientes del Código Civil.
- b. Demando también el pago de COSTOS del proceso, por el equivalente del 20% del total de las remuneraciones devengadas e intereses legales, a liquidarme en ejecución de sentencia de conformidad al Art. 411° Y siguientes del CPC, Tabla de Honorarios del CAL y Art. 1351°.
- c. Asimismo Demando el pago de COSTAS del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia, de conformidad con el Art. 410° del CPC.

2. SITUACIÓN LABORAL DEL DEMANDANTE

- a. Fecha de ingreso a la demandada: 01 de agosto del 2003
- b. La fecha de cese por despido se dio el 08 de mayo del 2014 y no el 28 de abril del 2014 como señala la Carta Notarial de despido N° 28675 - 2014 del 28 de abril del 2014.
- c. Tiempo de servicios: 10 años con 283 días.
- d. ULTIMA REMUNERACIÓN.- Según mi Boleta de pago del mes de SETIEMBRE del 2013 y dejando constancia que la demandada no me ha entregado las subsiguientes boletas de pago, mi remuneración total es de S/. 1767.50, la misma que consta de los siguientes ingresos:
  - Remuneración Básica = S/. 1670.00
  - Refrigero = S/. 97.50
  - TOTAL = S/. 1767.50
- e. OCUPACIÓN: Me he desempeñado como OBRERO en el puesto de OPERADOR en el área de FABRICA DE ENVASES DE LATAS ubicado en la Av. La Capitana N° 190, Huachipa - LURIGANCHO CHOSICA.

3. FUNDAMENTOS DE HECHO DE MI PRETENSIÓN PRINCIPAL SOBRE NULIDAD DE DESPIDO.- Son:

- 3.1. Soy afiliado del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A., desde el año 2004.

32. **SOBRE MI ACTIVIDAD SINDICAL.**- He sido dirigente sindical del mencionado sindicato como:

- a. Periodo del 2004 al 2006.- Como *Sub. Secretario de Organización.*
- b. Periodo del 2006 al 2008.- Como *Secretario de Defensa y Derechos Humanos*
- c. Periodo del 2008 al 2010.- Como *Secretario General*

33. **TAMBIEN SOBRE MI ACTIVIDAD SINDICAL.**- Es haber apoyado la **HUELGA de mi Sindicato de 48 horas de los días 14 y 15 de abril del 2014**, con la finalidad de acreditar mi actividad sindical citada. La Carta Notarial del Pre Despido emitida por la demandada **me llegó el 16 de abril del 2014 y posterior a esta carta me despidió del trabajo.**

34. Asimismo, he participado como miembro de la Negociación colectiva en los Pliegos de Reclamos de la demandada:

- a. Periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2005
- b. Periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2006
- c. Periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2007
- d. Periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2008
- e. Periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2009
- f. Periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2010

35. En la actualidad soy dirigente sindical de la **FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA PRIVADA DEL PERÚ** en calidad de Secretario General para el periodo del 20 de julio del 2013 al 19 de julio del 2016. Dicha organización sindical de grado superior tiene como base afiliada al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A.**, así como también a los Sindicatos: **SINDICATO DE TRABAJADORES DE FOR SAC PERU S.A.**, **SINDICATO DE TRABAJADORES DE PLANTA ALIMENTOS LURIN SAN FERNANDO S.A.**, **SINDICATO DE TRABAJADORES DE FABINCO**, entre otros.

36. He representado al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A.** habiendo demandado en diversos expedientes judiciales y efectuados así como también denuncias inspectivas ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, varios de ellos favorables y otros están en TRÁMITE. Estos son:

- a. Exp. 145 - 05 - 12avo° Juzgado Laboral de Lima / Exp. 2047 - 08 - 3era° Sala Constitucional Social Permanente de la Corte Suprema.- Sobre Impugnación Reglamento Interno de Trabajo de Gloria S.A, el mismo que está concluido a favor del Sindicato.
- b. Exp. 2476 - 2010 - PA/TC.- Sobre ACCÓN DE AMPARO por la extensión a los sindicalizados del pago de los S/. 350.00 de adelanto a cuanta de pago de Reintegros del pliego de Reclamos 2007, sólo se otorgó a los NO SINDICALIZADOS. Proceso concluido a favor del Sindicato.
- c. Exp. 44966 - 07 - 12avo° Juzgado Civil de Lima.- Sobre ACCIÓN DE AMPARO sobre LA VITRINA SINDICAL (Libertad de Expresión). Esta concluido a favor del Sindicato.

- 11/07/17  
Denuncia
- d. Exp. 2008 - 2007 - 6to: Juzgado Laboral de Lima.- Sobre sanciones disciplinarias por no asistir al trabajo el día feriado no laborable del 01 de enero del 2007. HASTA LA FECHA está en trámite y para salir la 1er. Sentencia del Juzgado.
  - e. Exp. 411 - 2008 - 17avo° Juzgado Laboral de Lima.- Sobre categorización de 24 trabajadores sindicalizados. Juicio concluido y favorable al Sindicato.
  - f. Exp. 281 - 2007 - 7mo° Juzgado Laboral de Lima.- Sobre impugnación del Art. 61° del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada (Prueba del Alcohólmetro). HASTA LA FECHA está en trámite.
  - g. Exp. 6208 - 2010 - 5to° Juzgado Constitucional de Lima.- Sobre préstamos de una remuneración mensual negada por la demandada a los trabajadores sindicalizados en el 2010 pero entregada a los NO SINDICALIZADOS. HASTA LA FECHA está en trámite.
  - h. Exp. 290 - 2008 - 6to° Juzgado Laboral de Lima.- Sobre cese de hostilidad caso Daniel Culqui Gutiérrez (Afiliado). HASTA LA FECHA se mantiene en trámite.
  - i. Exp. 236 - 2007 - 19avo° Juzgado Laboral de Lima.- Sobre cese de hostilidad caso Sergio Luque (Afiliado). HASTA LA FECHA se mantiene en trámite.
  - j. Así mismo, durante los años que eh estado como dirigente sindical en representación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A., eh formulado Denuncias Inspectivas por violación de disposiciones laborales, entre ellas, se encuentra la Orden de Inspección N°14210 - 2007 - MTPE/2/12.3 sobre discriminación salarial, categorías y puestos de trabajo. Esta concluido a favor del Sindicato mediante el Acta de Infracción N° 82 - 2008 de fecha 15 de enero del 2008.

3.7. Juicio laborales por sanciones injustificadas y hostilizaciones que me ha efectuado la demandada por mi actividad sindical, son:

- a. Exp. 8048 - 2013 - 14avo° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio.- Sobre impugnación de sanción disciplinaria por no asistir a laborar en día feriado no laborable del 28 de julio del 2008.
- b. Exp. 23117 - 2012 - 20avo° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio.- Sobre impugnación de sanción disciplinaria. HASTA LA FECHA se mantiene en trámite teniendo programado INFORME ORAL para el día 20 de agosto del 2013.
- c. Exp. 97 - 2009 - 2do° Juzgado de Paz Letrado de la Victoria.- Sobre Impugnación de sanción disciplinaria por no asistir a laborar en día feriado no laborable del 08 de diciembre del 2008 del 2008. HASTA LA FECHA se mantiene en trámite por haber impugnado la sentencia expedida en la resolución N° 25 de fecha 25 de mayo del 2012.
- d. Exp. 326 - 2010 - 28avo° Juzgado Laboral de Lima.- Sobre impugnación de sanción disciplinaria por no asistir a laborar en día feriado no laborable del 29 de junio del 2009. Esta concluido a favor del demandante.
- e. Exp. 120 - 2009 - 3er° Juzgado de Paz Letrado de La Victoria.- Sobre impugnación de sanción disciplinaria por no pasar examen médico anual solicitado por la demandada. Esta concluido a favor del demandante.

### 3.8. EL DESPIDO TAMBIEN ES NULO POR:

- 3.8.1. Se me envía una carta notarial N° 28590 - 2014 del 16 de abril del 2014, donde me acusan como PRE DESPIDO la inasistencias injustificadas de 29 días en un semestre y en ella señala los días que figuran en el numeral 3.9.1. de estos HECHOS.

3.8.2. Luego me remite la Carta Notarial de Despido N° 28664 - 2014 del 25 de abril del 2014, donde me despiden y **me disminuyen las inasistencias injustificadas de 1 semestre (180 días) de 29 a 19 días** y en ella se me menciona los días de supuesta inasistencias que se mencionan en el numeral 3.9.2. de los HECHOS.

3.8.3. A continuación la demandada me remite una Carta Notarial N° 28675 - 2014 del 28 de abril del 2014, señalando que RETIRA y deja sin efecto su Carta notarial anterior de despido del 25 de abril del 2014, pero ante nuevos hechos, **la demandada no renueva sus nuevas acusaciones** como lo dispone el Art. 32° del D.S. 003 - 97 - TR y me despide por 19 inasistencias que se mencionan en el numeral 3.9.3. de los HECHOS.

3.8.4. Por otro lado, la demandada señala que **me despide el 28 de abril del 2014, pero en el CERTIFICADO DE TRABAJO que expide la demanda señala que eh trabajado o tenido vínculo laboral hasta el 28 de mayo del 2014, ósea el despido es nulo.**

3.9. **SOBRE LA SUPUESTA FALTA GRAVE.**- No existe, se trata de falsas acusaciones porque la demandada me despide por supuestas inasistencia al trabajo del 19 días, que no son tales, por:

3.9.1. La demandada me cursa su Carta Notarial de **cargos o de Pre Despido** N° 28598 - 2014 del 16 de abril del 2014, donde me imputa 29 inasistencias injustificadas, como son:

FECHA INICIO	FECHA FIN	Nº INASISTENCIAS
04/11/2013	06/11/2013	3
27/11/2013	27/11/2013	1
06/12/2013	07/12/2013	2
14/12/2013	14/12/2013	1
21/12/2013	21/12/2013	1
23/12/2013	23/12/2013	1
28/12/2013	28/12/2013	1
02/01/2014	02/01/2014	1
04/01/2014	04/01/2014	1
09/01/2014	11/01/2014	3
13/01/2014	13/01/2014	1
18/01/2014	18/01/2014	1
20/01/2014	21/01/2014	2
23/01/2014	23/01/2014	1
29/01/2014	30/01/2014	2
03/02/2014	03/02/2014	1
12/02/2014	13/02/2014	2
01/03/2014	01/03/2014	1
03/03/2014	03/03/2014	1
05/03/2014	05/03/2014	1
24/03/2014	24/03/2014	1

*Supuestas inasistencias injustificadas; 29 días.*

3.9.2. Yo presente a la demandada mi **CARTA DE DESCARGO** con fecha 22 de abril del 2014, que admite su recepción en la pg. 3 de la Carta Notarial de Despido del 25 de abril del 2014, donde refuto y rechazo los cargos de la demandada señalando que he comunicado los descansos médicos y también mis constancias de atención médica y de atención de mis terapias físicas y adjunto a la demandada copia de las comunicaciones que le hice con fechas: 30 de octubre y 06 de noviembre del 2013 y del 20 de febrero del 2014.

3.9.3. Luego la demandada me remite una **Carta Notarial de Despido N° 28664 - 2014 del 25 de abril del 2014**, sin haberme efectuado una renovación del trámite de los 6 días de defensa, me despide del trabajo, donde me rebaja las inasistencias al trabajo, del 29 a 19 días durante el último semestre, donde me reconoce la empresa gozar con **DESCANSO MEDICO** por sufrir desgarró del tendón supraspinoso del hombro izquierdo y bursitis subdeltoidea. Así tenemos:

FECHA INICIO	FECHA FIN	N° INASISTENCIAS
02/01/2014	02/01/2014	1
04/01/2014	04/01/2014	1
09/01/2014	11/01/2014	3
13/01/2014	13/01/2014	1
18/01/2014	18/01/2014	1
20/01/2014	21/01/2014	2
23/01/2014	23/01/2014	1
29/01/2014	30/01/2014	2
03/02/2014	03/02/2014	1
12/02/2014	13/02/2014	2
01/03/2014	01/03/2014	1
03/03/2014	03/03/2014	1
05/03/2014	05/03/2014	1
24/03/2014	24/03/2014	1

*Supuestas inasistencias injustificadas: 19 días.*

3.9.4. A continuación la empresa me remite su **Carta notarial N° 28675 - 2014 del 28 de abril del 2014**, donde la demandada **RETIRA** y deja sin efecto su **Carta Notarial de fecha 25 de abril del 2014**, pero no hace el REINICIO del nuevo procedimiento de cargos como lo determina el Art. 32° del D.S. 003 - 97 - TR, donde me señala que he incurrido en 19 inasistencias injustificadas, donde a su vez me **RECONOCE MI DESCANSO MEDICO**, desde el 25 al 29 abril del 2014. Las 19 inasistencias son la que se mencionan en la Carta Notarial del 25 de abril, por lo que me remito a dicha carta, señalando que estoy despedido a partir del 28 de abril del 2014, **pero señala esta carta que mi DESCANSO MEDICO es desde el 25 de abril al 29 de abril del 2014, sin embargo la Carta notarial de Despido me la remite un día antes de que finalice mi descanso Médico que es el 29 de abril del 2014.**

3.9.5. La demandada debió haberme enviado su nueva Carta notarial de Despido el día 30 de abril del 2014 y no el día 28 de abril del 2014, que aún estaba con descanso Médico.

- 3.9.6. La demandada me cursa la Carta Notarial N° 28821 - 2014 del 22 de mayo del 2014, señalándome que los DESCANSOS MEDICOS se encuentran a mi disposición para su VISACIÓN, **esto significa que todavía tendría relación laboral.**
- 3.9.7. Asimismo, la demandada me curso la carta de fecha 20 de diciembre del 2013, **donde la demandada me felicita** y agradece mi esfuerzo por los años que estoy trabajando al servicio de la empresa por espacio de 10 años, así como por mi dedicación y compromiso que le permite cumplir a la empresa sus objetivos.
- 3.9.8. Asimismo la demandada me ha entregado un **CERTIFICADO DE TRABAJO de fecha 08 de mayo del 2014**, como también la **Liquidación de mis Beneficios Sociales de fecha 08 de mayo del 2014**, donde en ambos señala que mi cese y **último día de trabajo de relación laboral con la demandada sería el 08 de mayo del 2014**, lo que significa que ha quedado TACITAMENTE sin efecto su Carta Notarial de Despido de fecha 28 de abril del 2014.
- 3.10. **SOBRE LAS INASISTENCIAS** de los 19 días que imputa la demandada, no ha descontado los siguientes días:
- 3.10.1. Mediante la Constancia de Atención del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati M. de fecha 29 de mayo del 2014, acredito que fui atendido por **EMERGENCIA ADULTO** el **02 de enero del 2014**, por lo que esta inasistencia es justificada, porque estuve enfermo y recibí atención médica.
- 3.10.2. Según la **RECETA MEDICA MULTIPLE** de ESSALUD N° 07023853898 del 10 de enero del 2014, se observa que tengo atención médica y me recetan las medicinas correspondientes, con la cual si bien no es un DESCANSO MÉDICO, acredito que justifiqué a la demandada que el 10 de enero del 2014 estuve delicado de salud y por ello no asistí al trabajo dolencias que la empresa conoce como son: **HERNIA NUCLEO PULPOSO L4 - L5 - S1** y **DESGARRO DEL TENDÓN SUPRASPINOSO DEL HOMBRO IZQUIERDO Y BURSITIS SUBDELTOIDEA.**
- 3.10.3. También existe la Constancia de Atención Médica del 21 de enero del 2014, donde fui atendido en el Policlínico Chíncha - ESSALUD por **EMERGENCIA**, por lo que la inasistencia de este día es justificado.
- 3.10.4. Con fecha 12 de febrero del 2014 en MEDICAL DX enviado por la misma demandada, se me hizo la **ECOGRAFIA DE HOMBRO IZQUIERDO**, por sufrir dolencia de dicho hombro, documentos que lo recepciono la demandada el 10 de marzo del 2014; sin embargo la demandada considera como inasistencia injustificada cuando dicho examen acredito la justificación de mi inasistencia. A la empresa comuniqué mi ausencia justificada del 12.02.2014 enviando por correo electrónico al Jefe de Relaciones Laborales Sr. **MANUEL ROCA SALVADOR** y al Sub. Gerente de Recursos Humanos Sr. **GUSTAVO VARGAS TREPAUD** con fecha 20 de febrero del 2014, en dicho correo, para el conocimiento de los mencionados funcionarios de la demandada, le adjunte la constancia del examen del resultado más la boleta de honorarios por la atención médica.

3.11. El cuadro de las 19 inasistencias injustificadas se redujeron con las atenciones médicas, terapias, etc., a 15:

Supuestas inasistencias injustificadas: 15 días.

FECHA INICIO	FECHA FIN	N° INASISTENCIAS
04/01/2014	04/01/2014	1
09/01/2014	09/01/2014	1
11/01/2014	11/01/2014	1
13/01/2014	13/01/2014	1
18/01/2014	18/01/2014	1
20/01/2014	20/01/2014	1
23/01/2014	23/01/2014	1
29/01/2014	30/01/2014	2
03/02/2014	03/02/2014	1
13/02/2014	13/02/2014	1
01/03/2014	01/03/2014	1
03/03/2014	03/03/2014	1
05/03/2014	05/03/2014	1
24/03/2014	24/03/2014	1

Días justificados: 19

FECHA	N° INASISTENCIAS
02/01/2014	1
10/01/2014	1
21/01/2014	1
12/02/2014	1

TOTAL: 4

3.12. **LA DEMANDADA ME JUSTIFICO VERBALMENTE LAS 15 INASISTENCIAS POR DÍAS JUSTIFICADOS POR EL ESTADO DE MI SALUD.**- En efecto: **NO EXISTE LA FALTA GRAVE PORQUE NO EXISTEN 19 DÍAS DE INASISTENCIAS, SINO 15 DÍAS,** pero estas inasistencias la demandada me las justifico verbalmente por motivos de mi enfermedad, porque no me aplicó el Reglamento interno de Trabajo, esto es, no hay ninguna amonestación o suspensión. Por lo que es **FALSO** que tenga 19 días de inasistencias injustificadas y las cuales 15 restantes están justificadas verbalmente por no haber sufrido sanción alguna.

4. **FUNDAMENTACIÓN JURIDICA.**- Tenemos:

4.1. **SOBRE EL DESPIDO NULO.**- Conforme a lo dispuesto en el Art. 29º inciso a), b) y c) del D.S. 003 - 97 - TR, es NULO el DESPIDO que tenga por motivo:

4.1.1. **Sobre el inciso a).**- "La afiliación a un Sindicato o la participación en actividades sindicales".

**ESTO SE DA, por:**

- Soy antiguo afiliado del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A.
- He participado en las siguientes actividades sindicales:



- 10  
man
- 20142  
Sivento  
Car
- i. He sido dirigente sindical del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A. en los periodos citados en los HECHOS.
  - ii. He apoyado y realizado la Huelga de dos días contra la demandada, la misma que se efectuó los días 14 y 15 de abril del 2014.

4.1.2. **Sobre el inciso b).**- "Ser candidato o representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad".

**AL RESPECTO.-**

- a. Soy el actual secretario general de la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA PRIVADA DEL PERÚ, del cual es parte el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A.
  - b. He sido dirigente sindical de mi Sindicato antes citado, por los periodos que he señalado en los HECHOS.
- 4.1.3. **Sobre el inciso c).**- "Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades pertinentes,....."

**AL RESPECTO.-**

- a. El recurrente ha presentado varios juicios contra la demandada que he señalado en los HECHOS de esta demanda, efectuado como dirigente sindical de mi Sindicato antes referido, unos concluidos y otros en TRÁMITE.
  - b. Además he realizado como dirigente sindical de mi Sindicato varias denuncias inspectivas ante el Ministerio de Trabajo, entre estas denuncias se encuentra la denuncia hecho por la categorización de 24 obreros operarios que debieron ser OPERADORES, que después con esta prueba fue judicializado y ganado a favor del Sindicato.
  - c. He presentado varios juicios a título personal contra la demandada como lo señalo en los HECHOS, varios de ellos concluidos a mi favor y otros están en TRÁMITE.
- 4.2. **El Art. 27° de la Constitución.**- Que el Tribunal Constitucional lo ha configurado al despido arbitrario dentro del DESPIDO NULO.
- 4.3. **El Art. 22° del D.S. 003 - 97 - TR.**- La demandada debe demostrar la justificación de mi despido. Esto es sobre la SUPUESTA FALTA GRAVE.
- 4.4. **El Art. 25° del D.S. 003 - 97 - TR.**- El recurrente no tiene más de 15 días injustificadas en el último periodo de 180 días, además de los 15 días de inasistencias se debe a mi enfermedad que he señalado en los HECHOS, por lo que la demandada me los ha justificado y perdonando, por ello no me ha aplicado sanción alguna.
- 4.5. **El Art. 32° del D.S. 003 - 97 - TR.**- Señala que la demandada en sus cartas de despido de fechas 25 y 28 de abril del 2014 debió haber reiniciado el procedimiento de las causales de las inasistencias, que reducía de 29 a 19 inasistencias, omisión que hace que el DESPIDO es NULO más aun cuando la Carta notarial de Despido señala que queda sin efecto la Carta Notarial de Despido del 25.04.2014.

- 10  
01/23
- 4.6. **El Art. 40° del D.S. 003 - 97 - TR.**-Las remuneraciones devengadas se me deben pagar por todo el tiempo que dure mi despido.
- 4.7. **Los Arts. 68 y 72° Inciso 4) del Reglamento Interno de trabajo de la demandada.**- Con la cual acreditó que la demandada me ha justificado verbalmente los 15 días de inasistencias en el último periodo de 180 días. Esto es, no habría **FALTA GRAVE**.
- 4.8. **Arts. 22°, 24° y 25° de la Constitución.**- Que todos los trabajadores tenemos derecho al trabajo, a ganar una justa remuneración para un sustento y el de mi familia.
- 4.9. **Art. 2° en su inciso s) de la Ley N° 29497.**- En el sentido que mi Reposición es un Proceso Abreviado Laboral.
- 4.10. **Arts. 410°, 411° y siguientes del CPC, así como la Tabla de Honorarios del CAL, y el Art. 1351° del Código Civil.**- Demando el pago de COSTOS Y COSTAS del Proceso a liquidarme en ejecución de Sentencia.

#### 5. **VIA PROCEDIMENTAL**

Es un Proceso Abreviado Laboral

#### 6. **CUANTIA**

No tiene

#### 7. **MEDIOS PROBATORIOS.**- Ofrezco los siguientes:

7.1. Adjunto mi Boleta de Pago del mes de Setiembre 2013.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR:**

- a. Mi relación laboral, que he trabajado para la demandada, desde el 01 de agosto del 2003 al 08 de mayo del 2014.
- b. El cargo que ostentaba, que he trabajado en la Planta Huachipa en el Área de FABRICA DE ENVASES DE LATAS como OPERADOR en la Av. La Capitana N° 190 - Huachipa, LURIGANCHO - CHOSICA.
- c. Acredito las remuneraciones que he percibido.
- d. En el rubro de descuento aparece el descuento sindical por mi condición de sindicalizado. (VER ANEXO 1C)

#### 7.2. **PARA ACREDITAR EL DESPIDO NULO** adjunto los siguientes documentos:

7.2.1. Copia de la Constancia de Inscripción Automática del 09 de diciembre del 2008- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que eh sido el Secretario General del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A. desde 21 de octubre del 2008 al 20 de octubre del 2010. (VER ANEXO 1D)

7.2.2. Copia de la Constancia de Inscripción Automática del 31 de julio del 2013.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que soy el Secretario General de la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA PRIVADA DEL PERÚ. (VER ANEXO 1E)

- DL  
01/11/11
- 7.2.3. Adjunto copia del Convenio Colectivo del 14 de noviembre del 2005.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que he representado al Sindicato antes citado en el Pliego de Reclamos, desde el 01 de enero al 31 de diciembre del año 2005. (VER ANEXO 1F) A
- 7.2.4. Adjunto copia del Convenio Colectivo del 14 de diciembre del 2007.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que he representado al Sindicato antes citado en el Pliego de Reclamos, desde el 01 de enero al 31 de diciembre del año 2007. (VER ANEXO 1G) A
- 7.2.5. Adjunto copia del Convenio Colectivo del 13 de febrero del 2008.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que eh representado al Sindicato antes citado en el Pliego de Reclamos, desde el 01 de enero al 31 de diciembre del 2008. (VER ANEXO 1H) A
- 7.2.6. Adjunto copia del Convenio Colectivo del 14 de febrero del 2009.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que eh representado al Sindicato antes citado en el Pliego de Reclamos, desde el 01 de enero al 31 de diciembre del 2009. (VER ANEXO 1I) A
- 7.2.7. Adjunto copia del Convenio Colectivo del 11 de agosto del 2010.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que eh representado al Sindicato antes citado en el Pliego de Reclamos, desde el 01 de enero al 31 de diciembre del 2010. (VER ANEXO 1J) A
- 7.2.8. Adjunto copia del Auto Calificatorio del Recurso CAS. LAB. 3716 - 2009 - LIMA del 06 de octubre del 2010.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que hemos impugnado el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, donde declara IMPROCEDENTE el Recurso de Casación interpuesta por la demandada y la Sentencia de Sala Laboral está a favor del Sindicato. (VER ANEXO 1K) A
- 7.2.9. Adjunto copia de la Sentencia de fecha 02 de setiembre del 2008 del Exp. 2047 - 08 - 3era. Sala Laboral.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que este juicio gano el Sindicato. (VER ANEXO 1L) A
- 7.2.10. Adjunto copia de la Sentencia de la Acción de Amparo del Tribunal Constitucional del Exp. 2476 - 2011 - PA/TC.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que el Tribunal ordenó a la demandada en cuanto al pago de adelanto a cuenta de reintegros de Pliego de Reclamos 2007 y cualquier otro pago remunerativo que la demandada se abstenga de hacer discriminación a los trabajadores sindicalizados. (VER ANEXO 1M) A
- 7.2.11. Adjunto copia del Auto Calificatorio del Recurso de Cas. Lab. N° 7236 - 2012 de fecha 12 de abril del 2013.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que hemos demandada por DISCRIMINACIÓN a la empresa Gloria S.A., donde declara A

IMPROCEDENTE el Recurso de Casación interpuesta por la demandada y la Sentencia de Sala Laboral está a favor del Sindicato. (VER ANEXO 1N)

7.2.12. Adjuntamos copia de la Sentencia de fecha 27 de enero del 2012 del Exp. 8027 - 2011 - INL - 1era° Sala Transitoria Laboral.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que este juicio ganó el Sindicato. (VER ANEXO 1O)

7.2.13. Adjunto copia de la Sentencia de la Acción de Amparo sobre **DISCRIMINACIÓN** contenida en la Resolución N° 7 de fecha 20 de marzo del 2013 recaída en el Exp. 6208 - 2010 - 6ta° Sala Civil.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que le hemos ganado a la demandada para que en lo sucesivo se abstenga de incurrir en actos de discriminación que vulneren los derechos de los sindicalizados. (VER ANEXO 1P)

7.2.14. Adjunto copia de 12 folios del Acta de Infracción N° 82 - 2008 de fecha 15 de enero del 2008.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que en los puntos 1, 2, 4 y 5 del numeral I sobre Actuaciones Inspectivas de Investigación o Comprobatorias, figuro representado a los trabajadores sindicalizados como **Secretario de Defensa y Derechos Humanos del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A.**, sobre la categorización y rebaja de categoría que denunciamos a la demandada, acta que ha servido para el Juicio Judicial, donde hemos conseguido la categorización de OPERADORES a 24 obreros que figuraban como OPERARIOS, juicio culminado pero es uno de los motivos de mi despido. (VER ANEXO 1Q)

7.2.15. Adjunto Audiencia Única del 14 de abril del 2010, recaído en el Exp. 120 - 2009 - 1814 - JP - LA - 3er° Juzgado de Paz Letrado de la Victoria.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que le gane el juicio a la demandada por sanción disciplinaria. (VER ANEXO 1R)

7.2.16. Adjunto la Sentencia N° 6 - 2010 contenida en la Resolución N° 5 del 30/12/2010 recaída en el Exp. 326 - 2010 - 28avo° Juzgado Laboral de Lima.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que le he ganado a la demandada este juicio de sanción disciplinaria. (VER ANEXO 1S)

7.2.17. Adjunto la Resolución N° 26 del 08/08/2012 y de su Cédula de Notificación del Exp. 97 - 2009 - 2do° Juzgado de Paz Letrado de la Victoria.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que este juicio está en TRAMITE en estado de apelación. (VER ANEXO 1T)

7.2.18. Adjunto la Resolución N° 4 del 10/07/2013 y su Cédula de Notificación del Exp. N° 183407 - 23117 - 2012 - 0 - 1801 - JR - LA - 07 - Sobre pago de Beneficios Sociales.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que este juicio se encuentra en TRAMITE en APELACIÓN. (VER ANEXO 1U)

7.2.19. Adjunto la Sentencia de la Resolución N° 30 del 24 de marzo del 2014 del Exp. 08048 - 2013 - 0 - 1801 - JR - LA - 14y su Cédula de Notificación N° 132420 - 2014 - JR -

LA.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que este juicio he sido notificado el 13 de mayo del 2014, con la cual voy a iniciar una ACCIÓN DE AMPARO, por violación del debido proceso, debido a que la Sentencia de la Resolución N° 5 del 30/12/2010 en el Exp. N° 326 - 2010 - 28avo° Juzgado Laboral de Lima, declaró FUNDADA mi demanda y siendo los mismos hechos en la Sentencia del 24 de marzo del 2014, declaró INFUNDADA mi demanda. (VER ANEXO 1V)

73. SOBRE LA SUPUESTA FALTA GRAVE, ofrezco lo siguiente:

73.1. Adjunto la Carta Notarial de CARGOS de la demandada N° 28598 del 16/04/2014.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que me acusa de 29 inasistencias injustificadas del último semestre. (VER ANEXO 1W)

73.2. Adjunto mi Carta de DESCARGOS de fecha 22 de abril del 2014.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que eh refutado y rechazado que tenga 29 inasistencias injustificadas en el último semestre. (VER ANEXO 1X)

73.3. Adjunto la Carta Notarial de DESPIDO N° 28664 del 25 de abril del 2014.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que la demandada me despide no por 29 inasistencias, sino por 19, pero para ello no ha renovado la acusación de esta rebaja y nuevas fechas de inasistencias. (VER ANEXO 1Y)

73.4. Adjunto la Carta Notarial N° 28675 del 28 de abril del 2014.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que la demandada:

- Deja sin efecto su Carta del Despido del 25/04/2014 pero no renueva el procedimiento para el despido de las faltas que me acusa.
- Que me despide el 28 de julio del 2014, por 19 inasistencias del último semestre.
- No ha renovado el reinicio del nuevo procedimiento de la acusación de cargos.

(VER ANEXO 1Z)

74. Adjunto copia de mi CERTIFICADO DE TRABAJO de fecha 08 de mayo del 2014 y la liquidación de mis Beneficios Sociales de fecha 08 de mayo del 2014 que me ha entregado la demandada.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que he tenido **vínculo laboral hasta el 08 de mayo del 2014**, mientras que la Carta de Despido del 28 de abril del 2014 señala que estoy despedido desde el 28 de abril del 2014. (VER ANEXO 1AA)

75. Adjunto Carta notarial N° 28821 - 2014 del 22 de mayo del 2014.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que la demandada me señala que estoy facultado para asistir a la demandada al área de Servicio Social para que recabe y pueda iniciar los trámites respectivos de ESSALUD PARA SU VISACIÓN, **lo que significa que la demandada aún me considera vínculo laboral**. (VER ANEXO 1BB)

76. RECONOCIMIENTO.- Solicito que el representante legal o apoderado de la demandada reconozcan en su contenido y firma las copias de los documentos mencionados en el numeral 7.4. de estos Medios Probatorios, con la **FINALIDAD DE**

PH  
10/10/14

**ACREDITAR** que las copias en mención no han sufrido alteración alguna y son **VERDADERAS**.

- 7.7. Adjunto 7 documentos del año 2014, una de ellos es original y el resto es copia, que son de las atenciones médicas, terapias y ecografía del hombro izquierdo.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que son los documentos que he mencionado en los numerales **3.9.1. al 3.9.4 y 3.10. de los Hechos** y que he estado delicado de salud y con terapias médicas, haciéndome la ecografías y pruebas del hombro izquierdo, **por lo que los días 02, 10 y 21 de enero y 12 de febrero del 2014 estarían justificadas y no serían inasistencias injustificadas.** (VER ANEXO 1CC)
- 7.8. Adjunto la carta de la demandada de fecha 22 de octubre del 2009.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**:
- a. Que la demandada expresamente tenía conocimiento del deterioro y de la enfermedad que padezco y que ella se preocupa por mi recuperación y bienestar, con la finalidad que pueda continuar con mis labores en la demandada.
  - b. Por lo mencionado en el literal anterior es el motivo que la demandada me haya tipificado mis **15 inasistencias y por ello no me ha sancionado con amonestaciones y suspensiones como señalan los Art. 68° y 72° inciso 4) del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada.** (VER ANEXO 1DD)
- 7.9. Adjunto Carta de fecha 20 de diciembre del 2013.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que la demandada me felicita y agradece mi esfuerzo por los años que estoy trabajando al servicio de la empresa por espacio de 10 años, así como por mi dedicación y compromiso que le permite cumplir a la empresa sus objetivos. (VER ANEXO 1EE)
- 7.10. Adjunto copia de 7 folios de DESCARGOS MEDICOS otorgadas por ESSALUD de fechas: 15 de octubre, 05, 09, 11, 13 de diciembre del 2013 y del 04 y 18 de marzo del 2014.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que el recurrente por mi enfermedad producto del trabajo en la demandada, he tenido últimamente en el año 2013 y 2014 continuos descansos médicos y terapias de rehabilitación. (VER ANEXO 1FF)
- 7.11. Adjunto Informe Médico del Ministerio de Trabajo de fecha 25 de octubre del 2012.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, de las dolencias y enfermedades que padezco producto del trabajo en la demandada como son: marcha antálgica, problemas de salud en la columna lumbosacra, entre otras partes de mi organismo. (VER ANEXO 1GG)
- 7.12. Adjunto una relación de 4 folios de los casos judiciales que ha realizado el Abogado de mi SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A., de fecha 03 de diciembre del 2010, a través del Estudio Jurídico JOSE A. PALACIOS ROMERO.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que desde julio del 2007 hasta el 03 de diciembre del 2010, son 27 juicios, mas 4 Pliegos de Reclamos de los años 2007, 2008, 2009 y 2010. (VER ANEXO 1HH)

- 15  
2.17
- 7.13. Adjunto copia de 3 folios del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada.- Con la cual **ACREDITO** que por inasistencias al trabajo la demandada en su Art. 7<sup>o</sup> inciso 4) impone sanciones disciplinarias, pero al recurrente no le ha puesto estas sanciones por reconocer que estoy delicado de salud y por ello me ha justificado tales inasistencias y me ha perdonado de aplicar sanciones. (VER ANEXO 1II) A
- 7.14. Adjunto el Plazo que mi Sindicato le cursó a la demandada con fecha 27 de enero del 2014.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que apoye y realice la **HUELGA** los días 14 y 15 de abril del 2014 y la **Carta de Pre Despido me llegó el 16 de abril del 2014.** (VER ANEXO 1JJ) A
- 7.15. ~~ACREDITACION DE PARTES~~ Ofrezco de la declaración de parte que realizará que realizara el representante legal o apoderado de la demandada, para declare sobre mi despido y sobre la supuesta falta grave por 15 inasistencias.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que mi despido es nulo y que no existe falta grave. A

8. **ANEXOS**.- Adjuntos los siguientes documentos:

- 1A. Copia del DNI del demandante
- 1B. Copia del certificado de la habilitación del abogado patrocinante.
- 1C. Adjunto mi Boleta de Pago del mes de Setiembre 2013.
- 1D. Constancia de Inscripción Automática del 09 de diciembre del 2008.
- 1E. Constancia de Inscripción Automática del 31 de julio del 2013.
- 1F. Adjunto copia del Convenio Colectivo del 14 de noviembre del 2005.
- 1G. Adjunto copia del Convenio Colectivo del 14 de diciembre del 2007.
- 1H. Adjunto copia del Convenio Colectivo del 13 de febrero del 2008.
- 1I. Adjunto copia del Convenio Colectivo del 14 de febrero del 2009.
- 1J. Adjunto copia del Convenio Colectivo del 11 de agosto del 2010.
- 1K. Adjunto copia del Auto Calificatorio del Recurso CAS. LAB. 3716 - 2009 - LIMA del 06 de octubre del 2010.
- 1L. Adjuntamos copia de la Sentencia de fecha 02 de setiembre del 2008 del Exp. 2047 - 08 - 3era. Sala Laboral.
- 1M. Adjunto copia de la Sentencia de la Acción de Amparo del Tribunal Constitucional del Exp. 2476 - 2011 - PA/TC.
- 1N. Adjunto copia del Auto Calificatorio del Recurso de Cas. Lab. N° 7236 - 2012 de fecha 12 de abril del 2013.
- 1O. Adjunto copia de la Sentencia de fecha 27 de enero del 2012 del Exp. 8027 - 2011 - INL - 1era° Sala Transitoria Laboral.
- 1P. Adjunto copia de la Sentencia de la Acción de Amparo sobre DISCRIMINACIÓN contenida en la Resolución N° 7 de fecha 20 de marzo del 2013 recaída en el Exp. 6208 - 2010 - 6ta° Sala Civil.
- 1Q. Adjunto copia de 12 folios del Acta de Infracción N° 82 - 2008 de fecha 15 de enero del 2008.
- 1R. Adjunto Audiencia Única del 14 de abril del 2010, recaído en el Exp. 120 - 2009 - 1814 - JP - LA - 3er° Juzgado de Paz Letrado de la Victoria.

- 16  
Direct
- 1S. Adjunto la Sentencia N° 6 - 2010 contenida en la Resolución N° 5 del 30/12/2010 recaída en el Exp. 326 - 2010 - 28avo° Juzgado Laboral de Lima.
- 1T. Adjunto la Resolución N° 26 del 08/08/2012 y de su Cédula de Notificación del Exp. 97 - 2009 - 2do° Juzgado de Paz Letrado de la Victoria.
- 1U. Adjunto la Resolución N° 4 del 10/07/2013 y su Cédula de Notificación del Exp. N° 183407 - 23117 - 2012 - 0 - 1801 - JR - LA - 07 - Sobre pago de Beneficios Sociales.
- 1V. Adjunto la Sentencia de la Resolución N° 30 del 24 de marzo del 2014 del Exp. 08048 - 2013 - 0 - 1801 - JR - LA - 14y su Cédula de Notificación N° 132420 - 2014 - JR - LA.
- 1W. Adjunto la Carta Notarial de CARGOS de la demandada N° 28598 del 1604/2014.
- 1X. Adjunto mi Carta de DESCARGOS de fecha 22 de abril del 2014.
- 1Y. Adjunto la Carta Notarial de DESPIDO N° 28664 del 25 de abril del 2014.
- 1Z. Adjunto la Carta Notarial N° 28675 del 28 de abril del 2014.
- 1AA. Adjunto copia de mi CERTIFICADO DE TRABAJO del 08 de mayo del 2014 y de mi liquidación de Beneficios Sociales que me ha dado la demandada el 08 de mayo del 2014.
- 1BB. Adjunto Carta notarial N° 28821 - 2014 del 22 de mayo del 2014.
- 1CC. Adjunto 7 documentos del año 2014, una de ellos es original y el resto es copia, que son de las atenciones médicas, terapias y ecografía del hombro izquierdo.
- 1DD. Adjunto la carta de la demandada de fecha 22 de octubre del 2009.
- 1EE. Adjunto Carta de fecha 20 de diciembre del 2013.
- 1FF. Adjunto copia de 7 folios de DESCARGOS MEDICOS otorgadas por ESSALUD de fechas: 15 de octubre, 05, 09, 11, 13 de diciembre del 2013 y del 04 y 18 de marzo del 2014.
- 1GG. Adjunto Informe Médico del Ministerio de Trabajo de fecha 25 de octubre del 2012.
- 1HH. Adjunto una relación de 4 folios de los casos judiciales que ha realizado el Abogado de mi SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES OBREROS DE GLORIA S.A., de fecha 03 de diciembre del 2010, a través del Estudio Jurídico JOSE A. PALACIOS ROMERO.
- 1II. Adjunto copia de 3 folios del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada.
- 1JJ. Adjunto el Plazo que mi Sindicato le cursó a la demandada con fecha 27 de enero del 2014.

**OTRO SI DIGO.**- Solicito no corra el termino de los 30 días, porque el Poder Judicial estuvo en HUELGA desde el 25 de marzo al 11 de mayo del 2014 y el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial consideró que no corre el término por los días 12 y 13 de mayo del 2014.

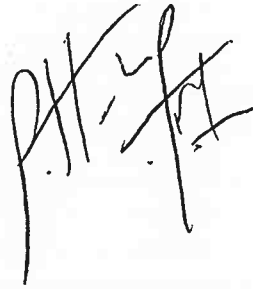
**OTRO SI DIGO.**- Solicito tenga en cuenta la Sentencia del Tribunal Constitucional del 14 de julio del 2010, recaído en el Exp. N° 03052 - 2009 - PA/TC, en los seguidos por YOLANDA LARA GARAY y otros contra el Gobierno Regional de Callao, la misma que señala que el cobro de los beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, utilidades u otro concepto remunerativo debido al trabajador no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia para el presente Proceso Abreviado Laboral.



~~AT~~  
EJEMPLO

**OTRO SI DIGO.**- Al amparo del Art. 80° del C.P.C. nombro y autorizo a mi Abogado Dr. **JOSE ANDRES PALACIOS ROMERO** con **CAL N° 33212**, para que ejerza mi representación con las facultades generales que se refiere el Art. 74°, declarando expresamente estar instruido de los alcances de la representación que se está otorgando, ratificando como domicilio procesal el indicado en el inicio de la presente demanda.

  
.....  
José A. Palacios Romero  
ABOGADO  
C.A.L. N° 33212



... 17/1/17  
Lizbeth  
Carrillo



Esp. Legal.- Dulce Mostacero

Exp. N°.- 12749-2014-0-1801-JR-LA-08

Guaderno.- Principal

Escrito N° 2

Sumilla.- Amplio demanda

12749-08  
Dulce Mostacero

Señor

**JUEZ DEL 8VO° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA.**

**JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO** con DNI N° 40450276 y los seguidos contra **GLORIA S.A;** sobre **DESPIDO NULO**, a Ud. digo:

Al amparo del Art. 428° del CPC y 1ERA. DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA de la Ley N° 29497, amplió mi demanda en los siguientes términos:

**1. AMPLIO EL PETITORIO DE MI DEMANDA COMO PRETENCION**

**SUBORDINADA.**- Demando que en caso que se declare **INFUNDADA** la pretensión principal, se ampare mi **REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO**, es decir, por el **hecho falso de tener 19 INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS**, cuando en realidad serian 15, pero estas han sido perdonadas por la demandada en aplicación del último parrado del Art. 25° inc. h) del D.S. 003 - 97 - TR y por la no aplicación de sanciones que señalan los Arts. 65°, 67°, 68°, 70° y 72° inciso 4) del Reglamento Interno de Trabajo (R.I.T.) de la demandada, porque no me puso sanción alguna por reconocer que presentó una enfermedad que consiste en **HERNIA NUCLEO PULPOSO L4 - L5 - S1 y DESGARRO DEL TENDÓN SUPRASPINOSO DEL HOMBRO IZQUIERDO Y BURSITIS SUBDELTOIDEA.**

**2. FUNDAMENTACIÓN DE HECHOS DEL PETITORIO DE ESTA DEMANDA**

**AMPLIATORIA SOBRE LA REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO.**- Son:

2.1. La demanda me despide por falta grave bajo la falsa acusación de tener 19 inasistencias injustificadas, como se señala en las cartas notariales de fecha 25 y 28 de Abril del 2014.

- 2.2. Es FALSA la acusación de la demanda, porque del numeral 3.10.1. al 3.10.4 y del 3.11. al 3.11. de los hechos de mi demanda original señala que tengo 4 días justificados mediante atención médica, terapia física y toma de ecografía, dando como diagnóstico HERNIA NUCLEO PULPOSO L4 - L5 - S1 y DESGARRO DEL TENDÓN SUPRASPINOZO DEL HOMBRO IZQUIERDO Y BURSITIS SUBDELTOIDEA y me remito a dicho numeral, como también en mi carta de descargo de auto.
- 2.3. Es falsa la acusación de la demandada, por haberme perdonado las inasistencias, debido que mediante la carta de fecha 22 de octubre del 2009, reconoce expresamente que me encuentro delicado de salud y me autoriza que me recupere, y por ello no me paso las sanciones de amonestaciones y suspensiones por inasistencia al trabajo o impuntualidad reiterativa injustificada como señala el Art. 25° en su inciso h) del D.S.003-97-TR.
- 2.4. Asimismo es FALSA la acusación de la demandada de 19 o 15 inasistencias injustificadas, porque ella me perdono de aplicarme sanciones de amonestación y suspensiones, por reconocer que yo me encontraba delicado de salud y mediante carta de fecha 22 de octubre del 2009 me autorizo que me recupere de mi salud y por ello no me puso las sanciones que le autorizan los Arts. 65°, 67°, 68°, 70°, 72° Inc. 4) del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada.

3. **FUNDAMENTACIÓN JURIDICA DE ESTA DEMANDA AMPLIATORIA POR LA PRETENCION SUBORDINADA DE DESPIDO FRAUDALENTO**.- Tenemos:

- 3.1. Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 976-2001-AA/TC de fecha 13 de marzo del 2003.- Que ha establecido dentro del Art. 27° de la constitución estarían el DESPIDO FRAUDALENTO ( despido por una falsa acusación), DESPIDO NULO (Art. 29° del D.S.003-97-TR) y DESPIDO INCAUSADO (despido sin causa).
- 3.2. Art. 27° de la constitución.- Señala: "*La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario*".
- AL RESPETO.-**
- El tribunal constitucional ha establecido que dentro de esta norma se encuentra el despido fraudulento antes citado.

4. **MEDIOS PROBATORIOS DE ESTA DEMANDA AMPLIATORIA POR DESPIDO FRAUDALENTO**.- Ofrezco:

- 4.1. Adjunto copia de tres cartas notariales de la demandada de fechas:
- a. Carta Notarial de CARGOS de la demandada N° 28598 del 16 de marzo del 2014.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que me imputa de 29 inasistencias injustificadas. ✓
  - b. Carta Notarial de DESPIDO N° 28664 del 25 de abril del 2014.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que la demandada anula la carta de cargos y me señala 19 inasistencias. ✓
  - c. Carta Notarial N° 28675 del 28 de abril del 2014.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que la acusación de la demandada es **FALSA**, porque por las reiteradas inasistencias que me atribuye no he sido sancionado, demostrándose que la demandada me ha perdonado de las sanciones por dichas inasistencias. ✓
- 4.2. Adjunto copia de mi Carta de DESCARGOS de fecha 22 de abril del 2014.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que es **FALSO** que tengo 19 inasistencias injustificadas, porque 4 de ellas están justificadas por atención médica, terapias físicas y toma de ecografías cuyo diagnóstico es **HERNIA NUCLEO PULPOSO L4 - L5 - S1 y DESCARRO DEL TENDÓN SUPRASPINOSO DEL HOMBRO IZQUIERDO Y BURSITIS SUBDELTOIDEA**, además la acusación de la demandada es **FALSA**, porque me ha perdonado las 15 inasistencias por no haberme impuesto sanción alguna. ✓
- 4.3. Adjunto copia de 7 folios que son de las atenciones médicas, terapias y ecografía del hombro izquierdo con el diagnóstico mencionado en el numeral 2.2. de la presente **AMPLIACIÓN** del petitorio de mi demanda original.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que es **FALSO** que tenga 19 inasistencias injustificadas por los motivos de padecer de lumbalgia, hernias y otras enfermedades simulares lumbares. ✓
- 4.4. Adjunto copia de la carta de la demandada de fecha 22 de octubre del 2009.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR**, que es **FALSA** la acusación de la demandada que cuento con 19 inasistencias en el último semestre (de 180 días), porque al no haberme impuesto sanciones, me ha perdonado y justificado verbalmente de mis inasistencias, por motivo de mi enfermedad de LUMBALGIA y HERNIAS y sus derivados. ✓

4.5. Adjunto copia de 3 folios del reglamento interno de trabajo (RIT) de la demandada. ✓

Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR** que es falsa la acusación de la demandada, al haberme perdonado mis inasistencias por motivo de enfermedad y de mi salud mencionada en el numeral 2.4), porque no me ha aplicado las **SANCIONES DE AMONESTACIONES Y SUSPENSIONES** por los 19 o 15 inasistencias, por aplicarme los Arts. 65º, 67º, 68º, 70º, 72º inc. 4) del mencionado reglamento.

46. **EXIBICION**.- Que la demanda **EXHIBA** las cartas de sanciones disciplinarias por las 19 inasistencias injustificadas materia de mi **DESPIDO**.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR** que es falsa la acusación.

47. **DECLARACIÓN DE PARTE**. Ofrezco la declaración de parte que realizara el representante legal o apoderado de la demandada, para que declare sobre mi despido y sobre la supuesta falta grave por 15 inasistencias.- Con la **FINALIDAD DE ACREDITAR** que mi despido es **FRAUDULENTO**.

5. **ANEXOS**.- Adjunto los siguientes medios anexos:

2A. Adjunto copia de tres cartas notariales de la demandada de fechas:

a. Carta Notarial de **CARGOS** de la demandada N° 28598 del 16 de marzo del 2014.

b. Carta Notarial de **DESPIDO** N° 28664 del 25 de abril del 2014.

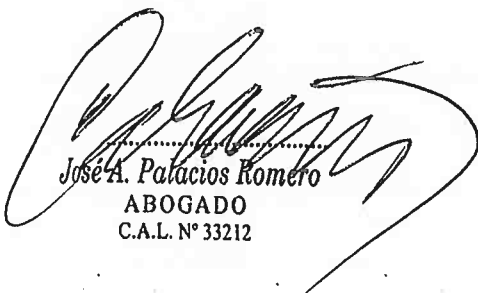
c. Carta Notarial N° 28675 del 28 de abril del 2014.


2B. Adjunto copia de mi Carta de **DESCARGOS** de fecha 22 de abril del 2014

2C. Adjunto copia de 7 folios que son de las atenciones médicas, terapias y ecografía del hombro izquierdo con el diagnóstico mencionado en el numeral 2.2. de la presente **AMPLIACIÓN** del petitorio de mi demanda original

2D. Adjunto copia de la carta de la demandada de fecha 22 de octubre del 2009.

2E. Adjunto copia de 3 folios del reglamento interno de trabajo (RIT) de la demandada.

  
José A. Palacios Romero  
ABOGADO  
C.A.L. N° 33212





CARGO

GLORIA S.A.

NOTARIA  
RULBI VELA VELASQUEZ

AV. JAVIER PRADO ESTE 2837  
SAN BORJA ☎ 715-1950

Anexo 1-E



CARTA NOTARIAL

Lima, 16 de abril de 2014

Señor

Julio Huincho Retuerto

Calle Natalio Sanchez 251, Interior 604

Santa Beatriz

Jesus Maria

Carta Notarial No. 38598  
Fecha: 16 ABR 2014

De nuestra consideración:

Por medio de la presente, le informamos que usted habría incurrido en la comisión de la falta grave tipificada en el literal h) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL), referidas al **abandono de trabajo por haber acumulado inasistencias injustificadas por más de 15 días en un período de 180 días calendario**. Estas faltas corresponden a causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, de conformidad con el artículo 24 inciso a) de la LPCL.

En efecto, se advierte que, hasta la fecha, usted ha acumulado un total de 29 días de inasistencias injustificadas, en un período de 180 días calendario, conforme se detalla a continuación y de acuerdo a nuestros registros de asistencia:

Nº pers.	Nombre empl./cand.	Fecha Inicio	Fecha Fin	Texto expl.CC-nómina	Ctd.
30000828	HUINCHO RETUERTO JULIO	04/11/2013	06/11/2013	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-3
		27/11/2013	27/11/2013	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		06/12/2013	07/12/2013	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-2
		14/12/2013	14/12/2013	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		21/12/2013	21/12/2013	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		23/12/2013	23/12/2013	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		28/12/2013	28/12/2013	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		02/01/2014	02/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		04/01/2014	04/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		09/01/2014	11/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-3
		13/01/2014	13/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		18/01/2014	18/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		20/01/2014	21/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-2
		23/01/2014	23/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		29/01/2014	30/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-2
		03/02/2014	03/02/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		12/02/2014	13/02/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-2
		01/03/2014	01/03/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		03/03/2014	03/03/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		05/03/2014	05/03/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		24/03/2014	24/03/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
				DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-29

Julio Retuerto

[Signature]

D.W 09195120

16-04-2014

[Signature]



GLORIA S.A.



Todo lo expuesto denota una clara infracción a los deberes esenciales de buena fe propios de cualquier relación de trabajo.

Por los motivos expuestos y luego de la investigación realizada por la empresa y que ha concluido en la fecha, hemos encontrado elementos de juicio suficientes que nos permiten determinar que usted habría incurrido en actos que quebrantan y colisionan severamente con la buena fe laboral. Así, pues, usted ha infringido el deber esencial de buena fe que resulta indispensable para la subsistencia de cualquier relación de trabajo en razón que Usted ha estado incurriendo en reiteradas ausencias injustificadas de más de quince días en un período de 180 días.

De esta manera, queda configurada la falta grave antes indicada la misma que procedemos a imputarle mediante la presente comunicación en cuanto constituyen causa justa de despido previstas por la ley.

Cumplimos con otorgarle la posibilidad de efectuar los descargos que tenga a bien en el plazo de seis días naturales, contados a partir de la fecha de recepción de la presente, debiendo dirigir su comunicación a nuestro Subgerente de Recursos Humanos, Sr. Gustavo Vargas Trepaud, en sus oficinas de la Planta de Huachipa.

Finalmente, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 31° de la LPCL, usted quedará exonerado de su obligación de concurrir al centro de trabajo durante el periodo en que se extienda el presente procedimiento, sin que ello afecte sus remuneraciones y demás derechos que le pudieran corresponder.

Atentamente,

Gustavo Abel Vargas Trepaud  
Sub Gerente de Recursos Humanos

000:95

Bovente  
Ave

Lima, 22 de abril del 2014.

Sumilla.- Presento mi Descargo en relación a la Carta Notarial Nro. 28598 de fecha 16 de abril del 2014.

Señor  
GUSTAVO ABEL VARGAS TREPAUD  
Sub. Gerente de RR.HH. de Gloria S.A.  
Presente.-

De mi mayor consideración:



28598  
Dimita  
Luz

JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO, con DNI Nro. 40450276, trabajador de su representada, a usted con el debido respeto digo:

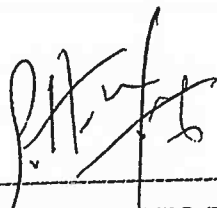
Presento mi descargo en respuesta a su Carta Notarial Nro. 28598 de fecha 16 de abril del 2014, descargo que presento en los términos siguientes:

1. Que es de conocimiento de su despacho, la Jefatura de RR.LL. y la Asistencia Social de su representada, que el suscrito desde el pasado 01 de noviembre el 2013, a comunicado el estado de salud en la que se encuentra, debido a la lesión HNP lumbar L4 y L5, y Desgarro del tendón del supraspinoso de hombro izquierdo y Bursitis Subdeltoidea, que ha conllevado, a que a la fecha haya procedido a estar en continuo descanso medico los mismos que ha sido presentado oportunamente a su representada.
2. Que de las fechas en que menciona como faltas injustificadas, no siempre han sido reconocido como descansos médicos debido a las tramitaciones en que el suscrito efectúa previamente cada vez que tiene que pasar por chequeo medico, ya sea ante el seguro social o de las clínicas privadas en donde continuamente estoy realizando tratamiento medico, el mismo que es de conocimiento también por su representada. Por consiguiente y a razón de haber puesto de conocimiento anticipadamente de las tramitaciones que estoy efectuando para la recuperación de mi salud, es que solicito que su despacho no considere como faltas injustificadas los días mencionados en su carta notarial del 16.04.2014 por los hechos descritos en la presente misiva.
3. Presento como medio probatorio los siguientes documentos:
  - 3.1. Copia de las comunicaciones efectuadas a la Jefatura de RR.LL. de fecha 30 de octubre del 2013.- En la que pongo de conocimiento el estado de salud del suscrito y la solicitud de ampliación de licencia a fin de poder continuar con mi tratamiento medico.



- 3.2. Copia de las comunicaciones efectuadas a la Jefatura de RR.LL. y a la Sub. Gerencia de RR.HH. de fecha 06 de noviembre del 2013.- En la que pongo de conocimiento el estado de salud del suscrito y la continuidad de mi tratamiento medico en las que menciono también las gestiones que realiza el suscrito para los tratamientos para vertebral.
- 3.3. Copia de las comunicaciones efectuadas a la Jefatura de RR.LL. de fecha 20 de febrero el 2014.- En la que pongo de conocimiento el estado de salud del suscrito y la continuidad de los descansos médicos adjuntado los resultados exámenes médicos - ecografía de fecha 12 de febrero del 2014 y otros.
4. Señor Sub. Gerente, hago mención que el caso del suscrito, a sido también visto en su momento en similar condición por su representada en otros trabajadores que han pasado por etapas similares de salud y con lesiones similares al recurrente. Los casos de los trabajadores Edgar Pérez Benítez y Edward Gutiérrez Gonzales pudieran ser tomadas por su despacho con la finalidad de que se pueda constatar las consideraciones que tiene su representada cuando se trata de situaciones de salud en donde los días que no se obtiene descanso medico emitidos por los médicos tratantes, son consideradas como faltas justificadas sin goce de remuneración cuando son anteriores a un descanso medico, caso en el que se encuentra el suscrito y que en la actualidad continua tramitando sus citas medicas ante Essalud y lo médicos tratantes para su próxima operación o intervención quirúrgica.
5. Por lo expuesto, recurro a su despacho con la finalidad a que considere las justificaciones expuestas a fin de que se tengan como ausencias justificadas los días descritos en Carta Notarial de fecha 16 de abril del 2014.
6. Adjunto a la presente lo siguiente:
- Copia de las comunicaciones efectuadas a la Jefatura de RR.LL. de fecha 30 de octubre del 2013.
  - Copia de las comunicaciones efectuadas a la Jefatura de RR.LL. y a la Sub. Gerencia de RR.HH. de fecha 06 de noviembre del 2013.
  - Copia de las comunicaciones efectuadas a la Jefatura de RR.LL. de fecha 20 de febrero del 2014.

Atentamente,



JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO  
DNI Nro. 40450276



2.

*Envío respuesta indicándole que la licencia era del 09 al 23/Nov.*

**RV: SOLICITUD DE LICENCIA**

Roca Salvador, Manuel (Gloria S.A.) <mroca@gloria.com.pe>  
Para: Julio Huincho <juliusnake@gmail.com>

30 de octubre de 2013, 7:54

*Siempre  
Cur*

Julio favor preséntanos un informe médico para dar trámite a tu solicitud

Saludos y cuídate

MR

**De:** Julio Cesar Huincho Retuerto [mailto:juliusnake@gmail.com]  
**Enviado el:** martes, 29 de octubre de 2013 03:19 p.m.  
**Para:** Roca Salvador, Manuel (Gloria S.A.)  
**Asunto:** Fwd: SOLICITUD DE LICENCIA

Estimado señor Roca:

En virtud a lo expuesto oportunamente en su despacho, en relación a la ampliación de 15 días mas a la licencia sin goce de haber otorgada a mi persona a partir del 01 de noviembre del 2013, conforme a lo acordado, solicito tenga a bien en brindarme la ampliación mencionada conforme a las justificaciones expuestas a su persona.

Mi solicitud escrita estaré entregando el día de mañana a fin de ratificar lo expuesto. Recorro a su persona a fin de que me brinde las facilidades para la continuación de mi tratamiento medico.

Sin mas que reiterar nuevamente mi gratitud.

Atte.

J. Huincho

Enviado desde mi iPad

Inicio del mensaje reenviado:

De: Julio Cesar Huincho Retuerto <juliusnake@gmail.com>

Fecha: 29 de octubre de 2013 15:14:22 GMT-05:00

Para: Julio Huincho <juliusnake@gmail.com>

Asunto: Re: SOLICITUD DE LICENCIA

Estimado señor Roca:

En virtud a lo expuesto oportunamente en su despacho, en relación a la ampliación de 15 días mas a la licencia sin goce de haber otorgada a mi persona a partir del 01 de noviembre del 2013, conforme a lo acordado, solicito tenga a bien en brindarme la ampliación mencionada, conforme a las justificaciones expuestas a su persona.

Mi solicitud escrita estaré entregando el día de mañana a fin de ratificar lo expuesto. Recorro a su persona a fin que me brinde las facilidades para la continuación de mi tratamiento medico, sin mas que reiterar nuevamente mi gratitud.

Atte.

J. Huincho

Enviado desde mi iPad

El 05/09/2013, a las 15:31, Julio Huincho <juliusnake@gmail.com> escribió:

Estimado Sr. Roca:

Si fuera posible a partir del día de hoy o mañana,

Saludos.

**Julio Huincho Retuerto**

DNI N° 40450276

El 5 de septiembre de 2013 08:12, Roca Salvador, Manuel (Gloria S.A.) <mroca@gloria.com.pe> escribió:

Estimado Julio, hemos recibido tu solicitud, favor indicar a partir de cuándo??

Saludos

**Manuel Roca**

Jefe de Relaciones Laborales

Av. La Capitana 190 Huachipa Lima 15 PERÚ

*07:09  
Bueno  
Man*

Tel.: +51(1) 3172500 - Anexo 2278

998453624 RPM #632647

www.grupogloria.com.pe

<image001.jpg>

100300  
Mroca

---

**Julio Huincho** <juliusnake@gmail.com>  
Para: "Roca Salvador, Manuel (Gloria S.A.)" <mroca@gloria.com.pe>

30 de octubre de 2013, 10:48

Sr. Roca:

→ El día de mañana le estaré entregando lo solicitando.

Gracias

Enviado desde mi iPhone

El 30/10/2013, a las 07:54, "Roca Salvador, Manuel (Gloria S.A.)" <mroca@gloria.com.pe> escribió:

[El texto citado está oculto]

---

**Roca Salvador, Manuel (Gloria S.A.)** <mroca@gloria.com.pe>  
Para: Julio Huincho <juliusnake@gmail.com>

30 de octubre de 2013, 11:07

Ok, espero el informe

Cuídate, pronta recuperación

)) MR

**De:** Julio Huincho [mailto:juliusnake@gmail.com]  
**Enviado el:** miércoles, 30 de octubre de 2013 10:48 a.m.  
**Para:** Roca Salvador, Manuel (Gloria S.A.)  
**Asunto:** Re: RV: SOLICITUD DE LICENCIA

[El texto citado está oculto]

6.

Informe solicitado

Julio Cesar Huincho Retuerto <juliusnake@gmail.com>

6 de noviembre de 2013, 10:35

Para: Manuel Roca Salvador <mroca@gloria.com.pe>, "gvargas@gloria.com.pe" <gvargas@gloria.com.pe>

11/06/2013  
Diciembre

Sr. Vargas:

Que en relación a lo solicitado por su despacho el día lunes, adjunto a la presente, el tratamiento faltante que tengo que continuar con las disposiciones medicas exigidas.

El tratamiento que debo seguir consiste en un mínimo faltante de 6 sesiones de terapia física (3 veces por semana). Pero esencialmente, lo que debo de concluir es con el tratamiento de bloqueo para vertebral, el mismo que ya eh estado llevando y que por disposición medica me exige 8 sesiones a un ritmo de 3 veces por semana. Eh considerado mencionar lo ultimo señor Gerente a razón de la conversación tenida con su persona en la que me manifestó la aceleración del tratamiento a fin de poder reincorporame a mi puesto de trabajo; inicialmente, el tratamiento para vertebral lo eh estado llevando 2 veces por semana intermitentemente, sin embargo, eh puesto al corriente a mi medico tratante de todas las gestiones realizadas con su persona para que se me brinde las facilidades de otorgarme la licencia no remunerada a fin de poder efectuar dicho tratamiento.

Atte.

J. Huincho

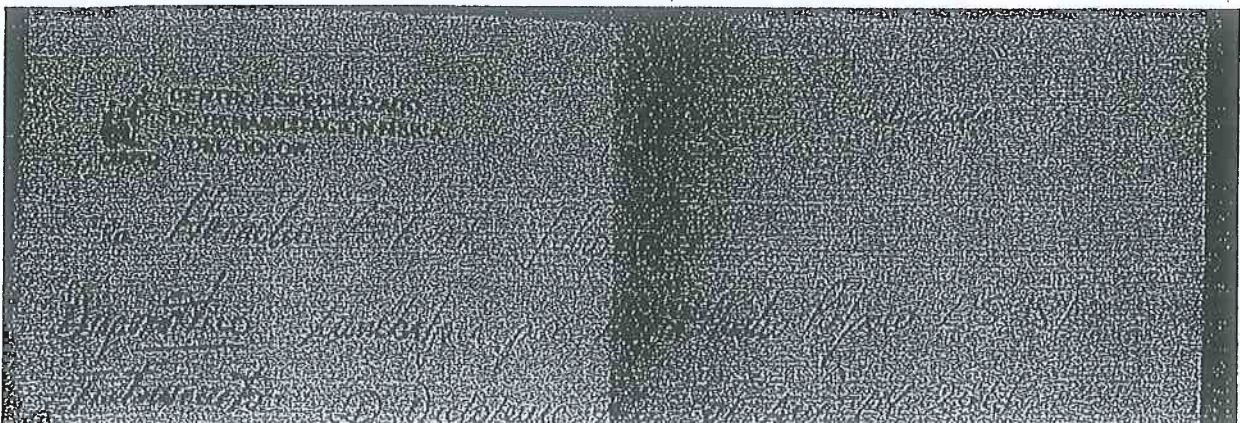
Enviado desde mi iPad

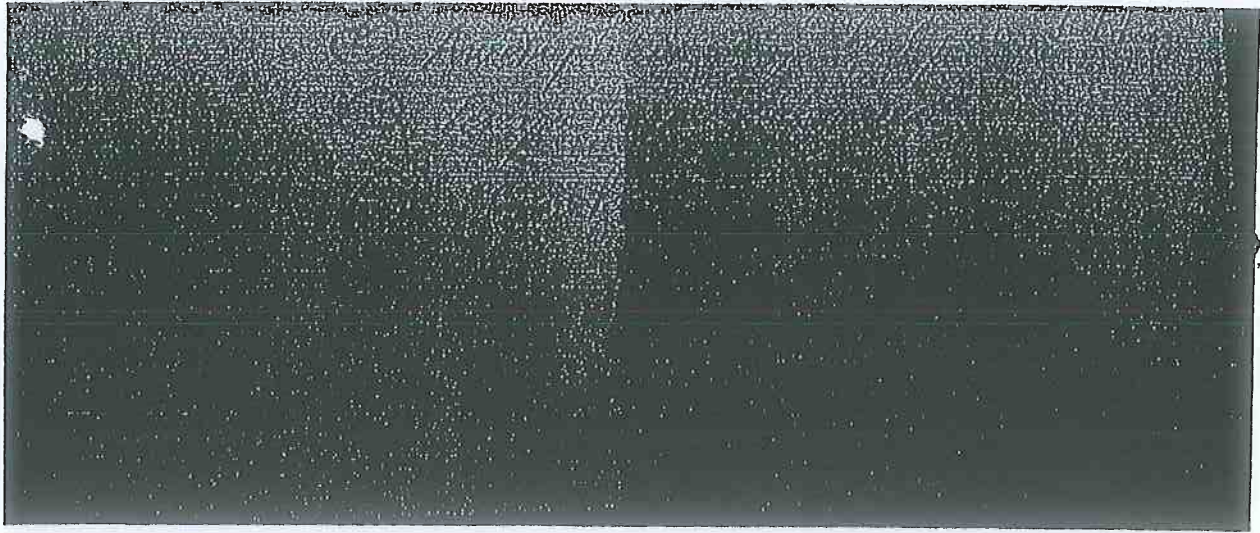
Inicio del mensaje reenviado:

De: Julio Huincho <juliusnake@gmail.com>

Fecha: 6 de noviembre de 2013 10:00:50 GMT-05:00

Para: juliusnake@gmail.com





02  
-vacaciones  
B

Enviado desde mi iPhone



C.

(sin asunto)

Julio Huincho <juliusnake@gmail.com>  
Para: mroca <mroca@gloria.com.pe>

20 de febrero de 2014, 16:11

Handwritten signature and date: 20/2/2014

Estimado Sr. Roca:

En relación al estado de salud en el que me encuentro, comunico que a la fecha continuo con descanso medico, por el cual, con el animo de informar los hechos que comprueben lo mencionado, adjunto a la presente copia digitalizada de los descanso médicos emitidos a mi persona así como los resultados de los exámenes médicos efectuados al suscrito.

Por la presente, aprovecho en mencionar que el suscrito continuara con descanso medico hasta el día 28 de febrero del 2014.

La entrega de la documentación original la estaré realizando el día viernes 21 de febrero del 2014.

Sin otro en particular, agradezco su atención.

Atte.

J. Huincho

2 archivos adjuntos

 DDMM001.pdf  
2125K

 DDMM002.pdf  
1782K

))



GLORIA S.A.

CARGO

NOTARIA

RULBI VELA VELASQUEZ

AV. JAVIER PRADO ESTE 2887  
SAN BORJA 715-1930

Anexo 1-G



CARTA NOTARIAL

Lima, 25 de abril de 2014

Señor  
Julio Huincho Retuerto  
Calle Natalio Sanchez 251, Interior 604  
Santa Beatriz  
Jesus Maria

Carta Notarial No. 28664-2014  
Fecha: 25 ABR 2014

Handwritten notes: inasistencia, Descargos

De nuestra consideración:

Por la presente, que le será entregada por conducto notarial, le comunicamos que nuestra empresa ha decidido **despedirlo a partir del día de la recepción de la presente carta notarial**, por haber cometido falta grave prevista en el literal h) del artículo 25 del T.U.O del D.Leg. 728 aprobado por D.S. 03-97-TR, consistente en "inasistencias injustificadas por más de 15 días en un período de 180 días calendario", siendo el caso que en lo que va del ejercicio no hemos llegado siquiera al tramo de 180 días que otorga como máximo la Ley.

Tal falta es considerada en nuestro ordenamiento legal como causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador, de conformidad con los Arts. 24 inciso a) y 25.

La empresa, luego de analizados los registros trimestrales de cada trabajador, ha podido comprobar que usted ha incurrido en inasistencias injustificadas por más 15 días calendario en un período incluso menor a los 180 días calendario que tipifica la Ley, conforme lo pasamos a exponer:

1) Descripción:

1º Una vez culminada en marzo, las revisiones trimestrales de los récords de asistencia de los trabajadores, la empresa detectó el número de ausencias injustificadas en las que usted había incurrido en el primer trimestre del año en curso, y le remitió una carta de imputación de falta grave con fecha 16 de abril último, tras haber trasgredido los límites legales.

2º Usted con fecha 22 de abril efectuó su descargo de Ley en respuesta al documento que le cursáramos detallado en el punto anterior.

3º De la revisión de su carta de descargo se advierte, que no desvirtúa la falta imputada, sustentando las inasistencias consignadas del período calendario 2014 citadas, sin perjuicio de siquiera contabilizar las de los tres últimos meses de 2013 tal como sigue:





# GLORIA S.A.

Perú

Nº pers.	Nombre empl./cand.	Fecha Inicio	Fecha Fin	Texto expl. CC-nómina	Ctd
30000828	HUINCHO RETUERTO JULIO CESAR	02/01/2014	02/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		04/01/2014	04/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		09/01/2014	11/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		13/01/2014	13/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		18/01/2014	18/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		20/01/2014	21/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-2
		23/01/2014	23/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		29/01/2014	30/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-2
		03/02/2014	03/02/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		12/02/2014	13/02/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-2
		01/03/2014	01/03/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		03/03/2014	03/03/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		05/03/2014	05/03/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		24/03/2014	24/03/2014	DÍAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
				DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-19

17/04/15  
Documentos

No obstante lo expuesto, cabe precisar, que inclusive a la fecha, la conducta no ha sido reverida, en tanto finalizada su última licencia médica el día 13 de abril del año en curso, usted ha continuado ausentándose sin justificación alguna. Ausencias que debieron haber sido advertidas a la empresa en su oportunidad y justificadas en el plazo legal.

Resumiendo los hechos, las inasistencias injustificadas imputadas del mes de enero al mes de marzo 2014 que figuran en la carta de imputación de falta grave del 16 de los corrientes, concluyen que usted faltó sin sustento alguno durante 19 días en un período de 90 días calendario. Siendo adicionalmente el caso, que desde el día 25 de marzo hasta el día 13 de abril de 2014, habiendo vencido el último descanso médico el 14 de abril, usted no se ha reincorporado aún a sus labores, no habiéndose comunicado con nosotros para comunicarlo y habiéndose excedido el plazo para justificar las ausencias.

Nuestra legislación laboral señala:

### TUO DEL D.LEG. 728 APROBADO POR D.S. 003-97-TR

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

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...).

b) (...)

h) El abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o mas de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.



GLORIA S.A.



D.S. 001-96-TR

Artículo 37.- Para que no se configure el abandono de trabajo, previsto en el inciso h) del Artículo 58 de la Ley, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

*Walter Escrivens Ruiz*

En aplicación a lo expuesto, es que usted inobservó el Art. 25 Inc. h) del TUO del D.Leg. 728 y 37 de su Reglamento al no comunicar en forma reiterada sus inasistencias de manera inmediata y no justificándolas dentro de tercero día, las mismas que fueron más de 15 días en un período calendario de 90, por lo que usted ha incurrido en falta grave causal de despido tipificada el Inc. h) del Art. 25 del TUO del D.Leg. 728 aprobado por D.S. 003-97-TR.

Respecto a su carta de descargo de fecha 22 de abril de 2014, cabe precisar, que no desvirtúa en lo absoluto su proceder, y más bien denota la manera en que se ha estado comportando con la empresa (sin perjuicio de contabilizar las inasistencias injustificadas del año 2013).

En tal sentido, habiéndose verificado los hechos imputados con los registros correspondientes y la carta de descargo del 22 de abril del año en curso:

1° Configuración y tipificación de la falta grave:

- Ausencias injustificadas por más de 15 días calendario de conformidad con el Art. 25 Inc. h) del TUO del D.Leg. 728 aprobado por D.S. 03-97-TR

2° Inmediatez en la aplicación de sanciones una vez conocidas (verificación de inasistencias trimestrales)

3° Debido cumplimiento del proceso de despido por causa relacionada con la conducta del trabajador estipulado en el Art. 31 del D.S. 03-97-TR que aprueba el T.U.O. del D. Leg. 728.

Y como quiera que usted, a la luz de las pruebas que tenemos, no ha desvirtuado en su misiva del 22 de abril de 2014, la veracidad de los cargos imputados en nuestra carta de fecha 16 de abril de 2014, nos vemos obligados a cursarle la presente carta notarial de despido el mismo que operará a partir de la recepción de la presenta carta notarial, sin perjuicio que sus beneficios sociales se le consideren hasta la recepción de la presente.

Le indicamos que Ud. puede acercarse a nuestras oficinas ubicadas en nuestras oficinas ubicadas en Av. La Capitana No 190, Huachipa, para el cobro de sus beneficios sociales; si no lo hiciera en el término de 48 horas posteriores a la fecha de su cese, los mismos serán consignados conforme a Ley

Atentamente,

GLORIA S.A.

WALTER GIOVANNI ESCRIBENS RUIZ  
Gerente de Recursos Humanos - UN Alimentos



**CARGO**

**GLORIA S.A.**

**NOTARIA**

**RULBI VELA VELASQUEZ**

AV. JAVIER PRADO ESTE 2837  
SAN BORJA ☎ 715-1950

Anexo 1-H



*Rulbi Vela Velasquez* CARTA NOTARIAL

28-4-2014 6:27 PM

Lima, 28 de abril de 2014

Señor  
**Julio Huincho Retuerto**  
Calle Natalio Sanchez 251, Interior 604  
Santa Beatriz  
Jesus Maria

Carta Notarial No. 28675-2014  
Fecha: 28 ABR 2014

De nuestra consideración

Nos dirigimos a Usted con la finalidad de comunicarle que retiramos la Carta notarial de despido de fecha 25 de abril de 2014 remitida a usted vía la Notaría Rulbi Vela Velasquez el día 25 de abril de 2014, en razón a que hemos tomado conocimiento que usted que nos remitió el correo electrónico del 25 de abril de 2014 a horas 17:13 pm dirigido al Jefe de Relaciones Laborales, el señor Manuel Roca y al Sub Gerente de Recursos Humanos, el señor Gustavo Vargas, en el cual, entre otros, hace de nuestro conocimiento que Usted tiene descanso médico desde el día 25 de abril de 2014 al 29 de abril de 2014.

Por lo expuesto y en aplicación del debido trámite de despido iniciado con la carta previa de fecha 16 de abril de 2014, le comunicamos que, en aplicación del artículo 32° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, al no haber desvirtuado la imputación de las faltas graves que se le atribuyeron con carta notarial de fecha 16 de abril de 2014, queda Ud. despedido del trabajo a partir del día siguiente al que culmina el descanso médico que estuviera gozando de acuerdo a ley, por haber incurrido en las faltas graves tipificada en el inciso h) del artículo 25° del TUO del Dec. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, en razón de la tipificación señalada y basada en los hechos siguientes:

La empresa, luego de analizados el Registro Permanente de Control de Asistencia a que se refiere el D.S. N° 004-2006-TR, se ha comprobado que los registros trimestrales de usted se ha podido comprobar que ha incurrido en inasistencias injustificadas por más 15 días calendario en un período incluso menor a los 180 días calendario que tipifica la Ley, concluyendo así que Usted ha cometido la falta grave relacionada con la conducta del trabajador prevista en el literal h) del artículo 25 del T.U.O del D.Leg. 728 aprobado por D.S. 03-97-TR, consistente en "inasistencias injustificadas por más de 15 días en un período de 180 días calendario"; conforme a los hechos que exponemos a continuación:

**1) Descripción:**

1° Una vez culminada a fines del mes de marzo del 2014, las revisiones trimestrales de los récords de asistencia de los trabajadores, la empresa detectó el número de ausencias injustificadas en las que usted había incurrido en el primer trimestre del año en curso, y le remitió una carta de imputación de falta grave con fecha 16 de abril último para efectúe sus descargos, tras haber trasgredido los límites legales.

2° Usted con fecha 22 de abril efectuó su descargo de Ley en respuesta al documento que le cursáramos detallado en el punto anterior, lo que en nuestra apreciación no ha desvirtuado las faltas graves atribuidas.



GLORIA S.A.



3° De la revisión de su carta de descargo se advierte, que no desvirtúa la falta imputada, sustentando las inasistencias consignadas del período calendario 2014 citadas, sin perjuicio de siquiera contabilizar las de los tres últimos meses de 2013 tal como sigue:

No obstante lo expuesto, cabe precisar, que inclusive a la fecha, la conducta no ha sido revertida, en tanto finalizada su última licencia médica el día 13 de abril del año en curso, usted ha continuado ausentándose sin justificación alguna. Ausencias que debieron haber sido advertidas a la empresa en su oportunidad y justificadas en el plazo legal

*Handwritten notes:*  
30000828  
Ausencias  
Or

Nº pers.	Nombre empl./cand.	Fecha Inicio	Fecha Fin	Texto expl.CC-nómina	Ctd.
30000828	HUINCHO RETUERTO JULIO CESAR				
	<i>Corrientes</i> 2-1	02/01/2014	02/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
	<i>De Atenc.</i> 04/01/2014	04/01/2014	04/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
	<i>Subsist.</i> 10-1	09/01/2014	11/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-3
	<i>12-05</i> <i>Corrientes</i> 13/01/2014	13/01/2014	13/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
	<i>13-25</i> <i>De Atenc.</i> 18/01/2014	18/01/2014	18/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
	<i>Emergen</i> 21-1	20/01/2014	21/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-2
		23/01/2014	23/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		29/01/2014	30/01/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-2
		03/02/2014	03/02/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
	<i>Si fue recibido + gloria</i> → 12-02	12/02/2014	13/02/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-2
		01/03/2014	01/03/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		03/03/2014	03/03/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		05/03/2014	05/03/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
		24/03/2014	24/03/2014	DIAS FALTA INJUSTIFICADA	-1
				<b>DIAS FALTA INJUSTIFICADA</b>	<b>-19</b>

Resumiendo los hechos, las inasistencias injustificadas imputadas del mes de enero al mes de marzo 2014 que figuran en la carta de imputación de falta grave del 16 de los corrientes, concluyen que usted faltó sin sustento alguno durante 19 días en un período de 90 días calendario. Siendo adicionalmente el caso, que desde el día 25 de marzo hasta el día 13 de abril de 2014, habiendo vencido el último descanso médico el 14 de abril, usted no se ha reincorporado aún a sus labores, no habiéndose comunicado con nosotros para comunicarlo y habiéndose excedido el plazo para justificar las ausencias.

Nuestra legislación laboral señala:

**TUO DEL D.LEG. 728 APROBADO POR D.S. 003-97-TR**

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

- a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...).
- b) (...)
- h) El abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o mas de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

*Handwritten signature:* A



GLORIA S.A.

Perú

D.S. 001-96-TR

Artículo 37.- Para que no se configure el abandono de trabajo, previsto en el inciso h) del Artículo 58 de la Ley, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

Bucuro  
Descargas  
Pur

En aplicación a lo expuesto, es que usted inobservó el Art. 25 Inc. h) del TUO del D.Leg. 728 y 37 de su Reglamento al no comunicar en forma reiterada sus inasistencias de manera inmediata y no justificándolas dentro de tercer día, las mismas que fueron más de 15 días en un período calendario de 90; por lo que usted ha incurrido en falta grave causal de despido tipificada el Inc. h) del Art. 25 del TUO del D.Leg. 728 aprobado por D.S. 003-97-TR.

Respecto a su carta de descargo de fecha 22 de abril de 2014, cabe precisar, que no desvirtúa en lo absoluto su proceder, y más bien denota la manera en que se ha estado comportando con la empresa (sin perjuicio de contabilizar las inasistencias injustificadas del año 2013).

En tal sentido, habiéndose verificado los hechos imputados con los registros correspondientes y la carta de descargo del 22 de abril del año en curso:

1° Configuración y tipificación de la falta grave:

- Ausencias injustificadas por más de 15 días calendario de conformidad con el Art. 25 Inc. h) del TUO del D.Leg. 728 aprobado por D.S. 03-97-TR

2° Inmediatez en la aplicación de sanciones una vez conocidas (verificación de inasistencias trimestrales)

3° Debido cumplimiento del proceso de despido por causa relacionada con la conducta del trabajador estipulado en el Art. 31 del D.S. 03-97-TR que aprueba el T.U.O. del D. Leg. 728.

Y como quiera que usted, a la luz de las pruebas que tenemos, no ha desvirtuado en su misiva del 22 de abril de 2014, la veracidad de los cargos imputados en nuestra carta de fecha 16 de abril de 2014, nos vemos obligados a cursarle la presente carta notarial de despido el mismo que operará a partir de la recepción de la presenta carta notarial, sin perjuicio que sus beneficios sociales se le consideren hasta la recepción de la presente.

Finalmente, le indicamos que Ud. puede acercarse a nuestras oficinas ubicadas en nuestras oficinas ubicadas en Av. La Capitana No 190, Huachipa, para el cobro de sus beneficios sociales; si no lo hiciera en el término de 48 horas posteriores a la fecha de su cese, los mismos serán consignados conforme a Ley

Atentamente,

Gustavo Vargas

Sub Gerente de Recursos Humanos  
Gloria S.A.



GLORIA S.A.

HINCHU-TAA

Perú 118  
CERTEJADO  
DIRECCION

110102

Bueno

## CERTIFICADO DE TRABAJO

Por el presente certificamos que el Sr. **HUINCHO RETUERTO JULIO CESAR** ha laborado en nuestra Empresa desde el 01 de Julio del 2003 hasta el 08 de Mayo del 2014. El último cargo que desempeñó fue de **OPERADOR** en el área de **FABRICA DE LATAS**.

Se expide el presente certificado a solicitud del interesado, para los fines que considere convenientes.

Lima, 08 de Mayo del 2014

Atentamente,

VARGAS TREPAUD GUSTAVO ABEL

Subgerente RRHH

H. N. EDGARDO REBAGLIATI M  
CONSTANCIA DE ATENCION

El Pcte. HUINCHO RETUERTO JULIO CESAR.....  
con N° Asegurado 7909111HNURJ005 ha sido  
atendido en TOPICO DE ALIVIO  
de EMERGENCIA ADULTOS desde  
el día 2 de Enero del 2014 a horas 12:05  
hasta el 2 de Enero de 2014 a las 12:25

Lima, 26 de Mayo de 2014

Personal Responsable



ANEXO - ICC

11/01/07

*[Handwritten signatures and initials]*  
Cienfuegos  
S  
Cienfuegos  
Verónica



CONSTANCIA DE ATENCIÓN

El Sr. Huindo Retuerto Julio C.  
con carnet N° 4045 0276 ha sido atendido en el  
Consultorio de Urgencia Pol. Chincha  
el día 10/07/14 a horas 06:00 AM  
Próxima cita el día Pol. P. Bernales a horas

Lima 10 de 07 de 2014

ENRIQUE SAMAME OTINIANO  
MÉDICO CIRUJANO CMP. 45525  
MÉDICO TRATANTE

F. 13 - 047

DN1: 40450276

SIN SISTEMA

<p>RED ASISTENCIAL REBAGLIATI DEPARTAMENTO DE FARMACIA Hospital Nivel II Suarez Angamos Av. Angamos Este 281 ; Miraflores Teléfono: 241-2154 / 241-2150</p>		<p><b>RECETA MÉDICA MÚLTIPLE</b></p> <p>0702 3853896</p> <p>Fecha <table border="1"><tr><td>D</td><td>M</td><td>A</td></tr><tr><td>10</td><td>07</td><td>14</td></tr></table></p>			D	M	A	10	07	14	<p>Sello del Servicio</p> <p><b>URGENCIA</b> RED ASISTENCIAL REBAGLIATI POLICLINICO CHINCHA ES SALUD</p>	
D	M	A										
10	07	14										
Apellidos y Nombres		<u>Huindo Retuerto Julio C.</u>										
Acto Médico		N° H. CI <table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table> (*)										
CIE 10	Nombre del Medicamento (DCI) y Concentración	F.F.	Dosis y Frecuencia	Duración del Tratamiento	Cantidad (N° y letras)							
<u>M34.5</u>	<u>Diclofenaco</u>	<u>sup</u>	<u>sup</u>	<u>1.0</u>	<u>01 sup</u>							
	<u>Metoprolol</u>	<u>sup</u>	<u>sup</u>	<u>1.0</u>	<u>01 sup</u>							
	<u>Dexametasona</u>	<u>sup</u>	<u>sup</u>	<u>1.0</u>	<u>01 sup</u>							

[Firma]  
Recibi Conforme

Firma y sello del Q. Farmacéutico

POLICLINICO CHINCHA, URGENCIAS  
Firma y sello del Médico  
ENRIQUE SAMAME OTINIANO  
MÉDICO CIRUJANO CMP. 45525

(\*) COLOCAR EN CASO DE NO CONTAR CON SISTEMA AUTOMATIZADO (Gestión Hospitalaria)



CLINICA CHINCHA  
ADMISION ( EMERGENCIA ) TOPICO : 01 TRIAJE

Act.M.: 225120 |

125  
*[Handwritten signature]*

FECHA : 21/01/2014 HORA : 23:32 ORDEN : 212  
PACIENTE : HUINCHO RETUERTO JULIO CESAR AUTOG.: 7909111HNRUJ005 H/C :  
REFERIDO DE : 021-POLI. PABLO BERMUDEZ TIP.ASEGU.: 01 OBLIGATORIO

COD.DIAG : [ ] .....  
CASO : Emergencia [ 1 ] [ 2 ]  
Urgencia [ 3 ] [ 4 ] [C.S/A]

DESTINO FINAL: .....

C.M.P. : [ ] Firma:.....

USUARIO : MARIELA HORA : 23:32:07

CLINICA CHINCHA  
ADMISION ( EMERGENCIA ) TOPICO : 01 TRIAJE

Act.M.: 208559 |

FECHA : 10/01/2014 HORA : 05:40 ORDEN : 85  
PACIENTE : HUINCHO RETUERTO JULIO CESAR AUTOG.: 7909111HNRUJ005 H/C :  
REFERIDO DE : 021-POLI. PABLO BERMUDEZ TIP.ASEGU.:01 OBLIGATORIO

COD.DIAG : [ ] .....  
CASO : Emergencia [ 1 ] [ 2 ]  
Urgencia [ 3 ] [ 4 ] [C.S/A]

DESTINO FINAL: .....

C.M.P. : [ ] Firma:.....

USUARIO : ROSA HORA : 12:25:12

CLINICA CHINCHA  
ADMISION ( EMERGENCIA ) TOPICO : 01 TRIAJE

Act.M.: 360150 |

FECHA : 23/04/2014 HORA : 20:45 ORDEN : 173  
PACIENTE : HUINCHO RETUERTO JULIO CESAR AUTOG.: 7909111HNRUJ005 H/C :  
REFERIDO DE : 021-POLI. PABLO BERMUDEZ TIP.ASEGU.:01 OBLIGATORIO

COD.DIAG : [ ] .....  
CASO : Emergencia [ 1 ] [ 2 ]  
Urgencia [ 3 ] [ 4 ] [C.S/A]

DESTINO FINAL: .....

C.M.P. : [ ] Firma:.....

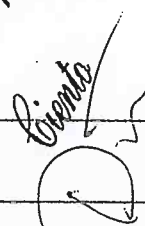
USUARIO : MARIELA HORA : 20:45:34

NOMBRE : JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO  
EDAD : 33 AÑOS  
FECHA : 12 DE FEBRERO DEL 2014

100110

126  
Cinto  
Venturi

**ECOGRAFIA DE HOMBRO IZQUIERDO**  
USANDO TRANSDUCTOR LINEAL MULTIFRECUENCIA 5 - 12 MHZ.



Evaluación ecográfica realizada con el paciente en posición sentado, con el hombro flexionado en supino, sobre el muslo del mismo lado, con movilización del mismo según estudio. Usando equipo ecográfico ACUVIXX V10, con transductor lineal multifrecuencia.

**1.- MOTIVO DEL EXAMEN:**

Paciente refiere dolor a nivel de hombro izquierdo de inicio insidioso y curso progresivo posterior a esfuerzo, limitando la actividad a la elevación y abducción posterior.

**2.- EXPLORACION ECOGRAFICA:**

**EXPLORACIÓN ANTERIOR:**

**TENDÓN DEL BÍCEPS:** ubicado a nivel de la corredera bicipital, de límites bien definidos, estructura homogénea, ecogenicidad conservada, sin evidencia de lesión a nivel de sus fibras.

**TENDÓN SUBESCAPULAR:** de inserción adecuada, límites bien definidos, de estructura homogénea y ecogenicidad conservada, sin evidencia de lesión a nivel de sus fibras.

**CABEZA HUMERAL:** superficie regular, sin signos de lesión cortical.

**BURSA SUBCORACOIDEA:** No delimitable

**ARTICULACIÓN ACROMIOCLAVICULAR:** de superficie regular, conservación de su espacio articular. Ligamento de unión de caracteres conservados.

**EXPLORACIÓN ANTEROLATERAL:**

**TENDÓN DEL SUPRAESPINOZO:** de inserción adecuada, límites bien definidos, de estructura heterogénea, muestra amplia zona de distorsión de sus fibras, la que compromete una extensión de 15 x 03 mm.

**TENDÓN DEL INFRAESPINOZO:** de inserción adecuada, límites bien definidos, de estructura homogénea y ecogenicidad conservada, sin evidencia de lesión a nivel de sus fibras.

**BURSA SUBDELTOIDEA:** aumentada de volumen, la cual mide 27 x 06 mm

**DELTOIDES:** De estructura homogénea, sin alteración de sus fibras.

**EXPLORACIÓN POSTERIOR:**

**RECESO GLENOHUMERAL POSTERIOR:** sin evidencia de derrame ni hipertrofia sinovial.

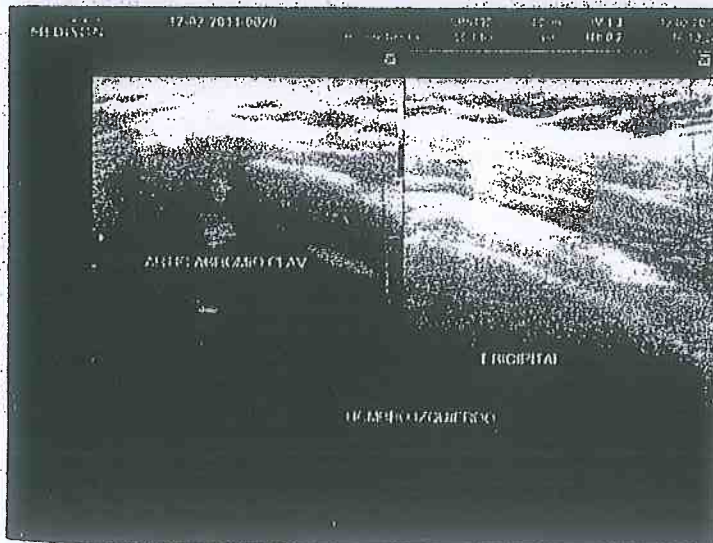
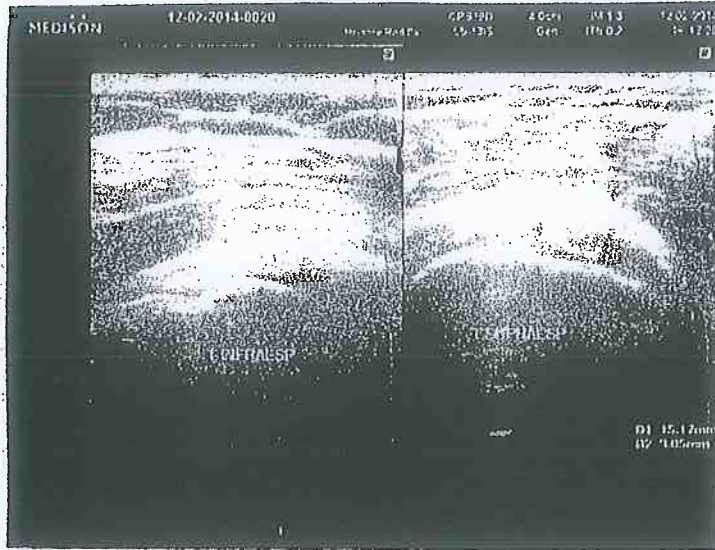
**LABRUM POSTERIOR:** de caracteres ecográficos conservados.

**GLORIA S.A.**  
ALIMENTOS  
HUACACHICA  
10 MAR 2014  
REC  
RECURSOS HUMANOS  
Recepcionado por.....

*Handwritten signature*  
 (Luz)  
 Per. Ki  
 Dicke

000111

*Handwritten signature*  
 Sovente



**GLORIA S.A.**  
 ALIMENTOS  
 HUACHIPA  
 10 MAR 2014  
**KECE**  
 RECURSOS HUMANOS  
 Recepcionado por.....

100112

128  
C. de la O.  
V. de la T.  
C. de la O.

**EXPLORACIÓN AXILAR:**

**RECESO GLENOHUMERAL AXILAR:** De caracteres ecográficos conservados.

**EXPLORACIÓN DINÁMICA:**

**TENDÓN DEL SUPRAESPINOZO EN ABDUCCIÓN:** de difícil evaluación por marcada limitación funcional del paciente.

*Exenta*

**TENDÓN DEL BÍCEPS EN ROTACIONES:** sin signos de luxación

**3. IMPRESIÓN DIAGNÓSTICA:**

HALLAZGOS EN RELACION A DESGARRO DEL TENDÓN DEL SUPRASPINOSO DE HOMBRO IZQUIERDO.  
BURSITIS SUBDELTOIDEA.

**4. SUGERENCIAS**

SE SUGIERE AMPLIAR ESTUDIO CON PRUEBAS RADIOLÓGICAS Y CONTROL ECOGRÁFICO POSTERIOR.

ATTE

DR. NICOLAS DE LA CRUZ ARMAS  
MÉDICO - ECOGRÁFISTA  
C.M.P. 39459

**GLORIA S.A.**  
ALIMENTOS  
HUACHIPA  
10 MAR 2001  
RECURSOS HUMANOS  
Recepcionado por.....

Handwritten signature and notes in the top right corner.

000113  
Cuenta

Handwritten signature below the account information.



**MEDICAL DIAGNOSTIC S.A.C.**  
Ecoografía Digital, 3D - 4D - Doppler Color, Ecocardiografía,  
Rayos X, Densitometría Ósea, Tomografía, Mamografía,  
Laboratorio Clínico - Patología, EKG, Endoscopia,  
Consulta Médica Especializada  
Av. Arsenales N° 630 - Jesús María - Lima - Lima  
☎ 431-7000 / 431-1698

R.U.C. N° 20511431752

**BOLETA DE VENTA**

001 N° 026219

DIA: 17 MES: 07 AÑO: 2010

Señor(es): Dr. José Daniel Murozzi Marzolo

Dirección: Av. Arsenales N° 630 - Jesús María - Lima - Lima

CANT.	DESCRIPCIÓN	D.N.I.	IMPORTE
	ECOGRAFÍA DIGITAL	20000	11000
	LABORATORIO		
	RADIOGRAFÍA		
	MAMOGRAFÍA		
	DENSITOMETRÍA		
	TOMOGRAFÍA		
	EKG		
	CONSULTA MEDICA		
	OTROS		

Importe Mayor RUC 20511431752  
Dr. José Daniel Murozzi Marzolo  
Del 01-26/01 a 26/01 PL 2 - Excmo. 2014  
Admisión Santa 148819921

TOTAL SI. 17000

USUARIO



Expediente N° 12742-2014  
Especialista Legal: Gisset Dulce  
Escrito N° 01  
**DEDUCIMOS EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD Y CONTESTAMOS DEMANDA**

*Documentos  
Cuenta*

**AL OCTAVO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA:**

GLORIA S.A., identificada con Registro Único de Contribuyentes N° 20100190797, domiciliada en Avenida República de Panamá 2461, Urbanización de Santa Catalina, Distrito de La Victoria, Provincia y Departamento de Lima; señalando domicilio procesal en la Casilla N° 3427 del Colegio de Abogados de Lima y en la Casilla Electrónica N° 8552, debidamente representada por su apoderado, señor Norvil Ruperto Delgado Nuñez, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 07307689, y domiciliado para estos efectos en Avenida República de Panamá 2461, Urbanización de Santa Catalina, Distrito de La Victoria, Provincia y Departamento de Lima, en los seguidos por el señor **JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO** contra nuestra empresa, sobre reposición, atentamente decimos:

Que, hemos sido notificados con la Resolución N° 1, de fecha 20 de junio de 2014 y con la resolución N° 2, de fecha 03 de julio de 2014, emitida por el Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, mediante la cual se nos corre traslado de la demanda interpuesta, la misma que de conformidad con el artículo 19° de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, procedemos a absolver.

**I. EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD**

1. Sin contestar la demanda y sin que lo que exponemos a continuación implique reconocimiento alguno de las afirmaciones efectuadas por el demandante, al amparo de lo establecido en el numeral 11) del artículo 446° del Código Procesal Civil y en el artículo 36° del Texto Único Ordenado del

Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (*en adelante, LPCL*), deducimos la Excepción de Caducidad.

2. El artículo 36° de la LPCL señala que "El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho".

*La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del período prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador.*

*Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.*

*La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar en él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento" (sic) (el subrayado es nuestro).*

2.1 La norma transcrita es absolutamente clara al establecer que: (i) el plazo para accionar en caso de despido nulo es un plazo de caducidad; (ii) el plazo de caducidad es de treinta (30) días calendario; (iii) el plazo de caducidad no está sujeto a ningún tipo de interrupción o pacto que lo enerve; (iv) el plazo de caducidad sólo suspenderá su cómputo en caso que el trabajador se encontrase fuera del territorio nacional o impedido de ingresar a él o por falta de funcionamiento del Poder Judicial; y (v) transcurrido dicho plazo el derecho caduca.

3. Por su parte, el artículo 2003° del Código Civil, dispone que *"La caducidad extingue el derecho y la acción correspondiente"* (sic). Luego,

11/11/2021  
D. Acuña  
C. Acuña

previa concordancia de las normas precedentemente citadas, es claro que la caducidad implica la extinción del derecho y de la acción. En efecto, por expreso mandato legal el transcurso del tiempo determina en algunos casos la desaparición de la posibilidad de reclamar un derecho, y además, la desaparición del derecho mismo.

4. En el presente caso, el demandante afirma haber sido víctima de un despido nulo y reclama su reposición en el trabajo, tras considerar que el cese de su relación laboral fue consecuencia de la ejecución de un despido nulo. En este sentido, es necesario y hasta indispensable verificar si la demanda ha sido interpuesta por el actor dentro del plazo de caducidad previsto por la legislación laboral vigente.

5. De lo señalado en la demanda y en el Certificado de Trabajo de fecha 8 de mayo del año 2014, la que adjunta a su demanda como ANEXO 1 – AA, se advierte que el demandante fue trabajador de GLORIA S.A. hasta el día 8 de mayo del año 2014. Para llegar a dicha conclusión es irrelevante conocer y/o determinar el motivo del cese de la relación laboral del demandante.

6. En tal sentido, resulta indubitable la oportunidad de la extinción del vínculo laboral del demandante.

7. Luego, habiéndose establecido que el cese de la relación laboral del demandante se produjo el 8 de mayo del año 2014, entonces, el plazo de caducidad se empezó a computar desde el día siguiente, es decir, desde el 9 de mayo del año 2014.

8. Entonces, si como ha quedado dicho el plazo de caducidad para interponer una demanda por despido nulo es de treinta (30) días, y éstos días son naturales por expreso mandato legal, entonces, dicho plazo se empezó a computar el día 9 de mayo del año 2014, y se extendió hasta el día 7 de junio del año 2014.

2022  
Docentes  
C. W. H.



9. Ahora bien, teniendo en cuenta que según el Reporte de Expedientes obtenido de la página web del Poder Judicial, la presente demanda fue ingresada el 9 de junio del año 2014, es claro que el actor la interpone -la demanda- después de haberse vencido el plazo de treinta (30) días naturales, lo que determina que dicha demanda se haya interpuesto vencido el plazo de caducidad previsto por la legislación laboral vigente. La demanda es interpuesta a los treinta y dos (32) días naturales contados a partir de la fecha de cese del demandante.

En efecto, aún en el supuesto -negado- que el cese de la relación laboral del demandante se hubiera producido como consecuencia de un despido nulo, el tiempo transcurrido entre la fecha del cese y la fecha de interposición de la demanda ha generado la caducidad del derecho del actor a cuestionar su despido y a reclamar su reposición en el trabajo.

10. Luego, es evidente que el demandante pretende sorprender a su Despacho reclamando un beneficio que NO le corresponde y que -en el peor de los casos- a la fecha de interposición de la demanda ha caducado.

11. Reforzando lo anterior, debemos señalar que sobre el particular existe un criterio jurisprudencial según el cual plazo de caducidad se computa por días naturales y no por días hábiles, lo que determina que la presente demanda ha sido interpuesta de manera extemporánea.

11.1 Siendo específicos, cabe señalar que la propia Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, ha emitido un pronunciamiento avalando la existencia del criterio jurisprudencial antes mencionado y disponiendo de manera directa y expresa que el cómputo del plazo de caducidad se debe realizar por días naturales o calendario.

En efecto, mediante Resolución de fecha 22 de junio del año 2000, recalda en el Expediente N° 502-98, en los seguidos por el señor Virgilio Saavedra Cáceres contra Corporación Pesquera Inca – COPEINCA, ha señalado que

17/06/2014  
Documentos  
Curt

*"(...) tanto el accionante como la empresa demandada coinciden que a partir del dos de mayo de mil novecientos noventa y siete no se permite el ingreso a dicho centro laboral, que habiendo interpuesto la acción el dos de junio de mil novecientos noventa y siete ha transcurrido el plazo legal para accionar por indemnización especial, pues interpone el trigésimo primer día, cuando había caducado la acción (...)" (sic).*

2002  
Documentos  
Ver

La claridad del texto pertinente de la resolución jurisdiccional transcrita nos libera de efectuar comentarios adicionales.

12. Reforzando lo anterior, cabe señalar que el mismo criterio ha sido aplicado por las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima.

12.1 Ciertamente, existen pronunciamientos de la Salas Laborales posteriores a la fecha de realización del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999, en los que se señala que el plazo de caducidad se computa por días calendario y **NO** por días hábiles; y que los acuerdos adoptados durante el referido Pleno Jurisdiccional **NO** son vinculantes porque carecen de la condición y del grado de "doctrina jurisprudencial" según lo establecido en el artículo 400° del Código Procesal Civil.

12.2 Siendo explícitos, cabe señalar que mediante Resolución de fecha 3 de diciembre del año 2001, emitida por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, recaída en el Expediente N° 3405-2001, se señala que el cómputo del plazo de caducidad debe hacerse por días naturales tal y como lo dispone el artículo 36° de la LPCL; y que *"(...) la Constitución Política del Estado en su artículo 146° inciso 1) garantiza la independencia de los jueces quienes se encuentran sometidos solamente a la Constitución y a la Ley, razón por la cual no existe obligatoriedad de aplicar las conclusiones del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999"* (sic).

13. En el mismo orden de ideas, cabe mencionar a la Resolución de fecha 8 de mayo del año 2002, emitida -también- por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, y recaída en el Expediente N° 507-2002, la cual señala que el computo del plazo de caducidad debe hacerse por días naturales tal y como lo dispone el artículo 36° de la LPCL; y que "(...) *no existe en nuestro ordenamiento jurídico, Doctrina Jurisprudencial, originada en un pleno casatorio celebrado conforme a las disposiciones del artículo 400° del Código Procesal Civil, que establezca un criterio vinculante sobre el cómputo del plazo de caducidad*" (sic), por lo que es claro que NO existe obligación de aplicar el Acuerdo N° 1 del Pleno Jurisdiccional Laboral de 1999, y que el mismo es irregular y erróneo por exceder los alcances de la Ley respecto de la forma de computar el plazo de caducidad.

14. A mayor abundamiento, consideramos que es importante hacer notar a su Despacho que el fallo de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República y los de la Tercera Sala Laboral de Lima, son posteriores al Pleno Jurisdiccional de 1999, que acordó (Acuerdo N° 01), **IRREGULARMENTE** por cierto, que el plazo de caducidad debía computarse por días hábiles y NO calendarios, lo que revela que el citado acuerdo jurisdiccional NO tiene ningún valor, al punto que ha sido desautorizado por la máxima instancia judicial en nuestro país, la misma a la que corresponde establecer los criterios jurisdiccionales sobre la aplicación y correcta interpretación de las disposiciones laborales vigentes.

15. Al respecto, es preciso tener presente que el Pleno Jurisdiccional de 1999 estableció lo siguiente: "*Para efectos de la suspensión del cómputo del plazo de caducidad a que se refiere el artículo 36° del Texto Único Ordenado (TUO) del Decreto Legislativo 728 -Ley de Productividad y Competitividad Laboral- aprobado por el Decreto Supremo N° 03-97-TR, se aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el artículo 58° del Decreto Supremo N° 01-96-TR, en la medida que desarrolla el concepto de falta de funcionamiento del Poder Judicial previsto en el artículo 36° del TUO.*"

100725  
Diciembre  
Cura

16. Sobre este particular, debemos destacar la primacía de la norma legal contenida en el artículo 36° de la LPCP—que establece en treinta días naturales el plazo de caducidad para accionar contra el despido nulo- respecto a lo dispuesto por el artículo 58° de su Reglamento (Decreto Supremo N° 001-96-TR), por cuanto contraviene flagrantemente la norma que pretende reglamentar.

17. En efecto, el artículo 58° acotado establece que se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial los días de suspensión del Despacho Judicial a que se refiere el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ). Esta última disposición prevé lo siguiente:

*"Artículo 247.- Suspensión del Despacho Judicial.*

*No hay Despacho Judicial los días Sábados, Domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial. Asimismo por inicio del Año Judicial y por el día del Juez."*

En buena cuenta, el artículo 247° acotado establece que entre otros supuestos, la suspensión del Despacho Judicial opera respecto de días no hábiles. Así, el artículo 58° del Reglamento viola la ley que pretende reglamentar cuando establece que falta de funcionamiento del Poder Judicial es igual a la suspensión del Despacho Judicial a que se refiere el artículo 247° glosado, ya que esta última norma lo que está disponiendo es que el Despacho Judicial opera en días hábiles, no obstante que la LPCL ha dispuesto que el cómputo del plazo de caducidad se efectúa con base a días naturales. Dicho en otros términos, los conceptos de "*falta de funcionamiento del Poder Judicial*" (Art. 36° de la LPCL) y "*suspensión del Despacho Judicial*" (Art. 58° del reglamento) no pueden ser interpretados como sinónimos, porque ello implicaría que el plazo de caducidad del artículo 36° de la LPCL —que expresamente ha sido fijado en días naturales- deba entenderse como días hábiles.

18. Es claro que la interrupción del plazo de caducidad por falta de *funcionamiento* del Poder Judicial está referida a supuestos en que éste deja de

117726  
Diciembre  
C. S.

operar por situaciones distintas a las ordinarias, como sucede cuando se producen huelgas o paralizaciones intempestivas. En cambio, no operar en días inhábiles es una situación ordinaria, que efectivamente implica suspensión de Despacho Judicial, pero que es cualitativamente distinta a la falta de funcionamiento del Poder Judicial que ocurre durante una huelga o paralización de labores.

Es por tanto manifiesta la incompatibilidad entre el artículo 36° de la LPCL –que establece que la caducidad se calcula en función de días naturales- y el artículo 58° de la norma reglamentaria que invocando la falta de funcionamiento del Poder Judicial y asimilándola a la suspensión del Despacho Judicial, convierte ese plazo en días hábiles.

19. Cabe tener presente, como señala Rubio Correa, que el método literal de interpretación de las normas legales es el primero a considerar porque decodifica el contenido normativo que quiso comunicar quien dictó la norma. Agrega que dicho método *"consiste en averiguar lo que la norma denota mediante el uso de las reglas lingüísticas propias al entendimiento común del lenguaje escrito en el que se haya producido la norma, ... es decir, el método literal trabaja con la gramática y el diccionario. El método literal es la puerta de entrada a la interpretación... (y) se utiliza siempre..."*

20. Cabe recurrir a la interpretación lógica cuando la literal no arroja resultado satisfactorios. Sin embargo, en el presente caso, la interpretación literal del concepto "días naturales" no permite que una norma de inferior jerarquía altere el concepto para convertirlo en "días hábiles" bajo la argucia de trastocar la falta de funcionamiento del Poder Judicial como sinónimo de suspensión del Despacho Judicial.

Al respecto, Torres Vásquez señala que al aplicar el procedimiento lógico deben priorizarse los principios generales de manera que operen como criterios-guías de interpretación. Entre estos principios generales tenemos *ubi lex non*

10/03/2017  
Diciembre  
CWA

*distinguit, nec nos distinguere debemus* (no cabe distinguir donde la ley no distingue); *inclusione unius fit exclusio alteris* (al incluir a uno se excluye al otro); *exceptiones sunt strictis sime interpretationis* (la excepciones son de la más estricta interpretación); y, *qui dicit de uno negat de altero* (lo que se dice de una cosa se niega de otra).

1177228  
D. Torres Vásquez  
C. H.

21. Estos principios nos demuestran la ilegalidad del artículo 58° en referencia, incluso desde una aproximación meramente lógica a las normas citadas, toda vez que ahí donde la ley ha dicho que para el cómputo del plazo de caducidad se toman en cuenta días naturales, no cabe que la norma de inferior jerarquía efectúe un distingo disponiendo que ciertos días naturales no se computan, esto es, los sábados, domingos y feriados. De la misma forma, al señalar la ley que el cálculo se efectúa en función del concepto de días naturales, ha excluido el concepto días hábiles. Por último, no cabe que utilizando la excepción de la falta de funcionamiento del Poder Judicial prevista en la LPCP amplíe esta excepción para convertir en días hábiles lo que la ley ha dispuesto como días naturales.

22. En tal sentido, tanto desde una interpretación literal como lógica no procede desvirtuar el mandato claro y expreso del artículo 36° de la LPCL en cuanto literalmente señala que el plazo de caducidad es de 30 días naturales y que el plazo de interrumpe por falta de funcionamiento del Poder Judicial. Lo contrario implicaría un despropósito. Como señala Torres Vásquez *"debe rechazarse la interpretación que conduzca a lo absurdo... donde la ley no distingue no se debe distinguir; la inclusión de un caso supone la exclusión de los demás..."*.

23. En tal virtud, su Despacho debe cumplir con aplicar la ley. Como no escapará a su ilustrado criterio, el magistrado debe preferir la norma legal sobre cualquiera otra de inferior jerarquía cuando constate contradicción entre las mismas, conforme al control difuso que le impone el artículo 138° de la Constitución (Art. 138° de la Constitución... *"En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces*

prefieren la primera. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior”).

11/07/2019

Docentes  
C. M. K.

24. Como es de claro conocimiento por su Despacho, una de las garantías fundamentales de la administración de justicia, recogida por el artículo 146° de la Constitución, está referida a la independencia de la función jurisdiccional, conforme a la cual el magistrado sólo está sometido a la Constitución y la ley. En tal virtud, el Juzgado no está obligado a resolver conforme a directivas, máxime cuando éstas resultan claramente contrarias al texto claro y expreso de la ley, de lo que debe concluirse que un acuerdo de pleno jurisdiccional no le resulta vinculante.

25. Así pues, es evidente que el demandante pretende sorprender a su Despacho reclamando un beneficio que no le corresponde porque a la fecha de interposición de la demanda el plazo para reclamarlo ha caducado.

26. De conformidad con lo anterior, habiéndose interpuesto la demanda después del vencimiento del plazo de caducidad, la presente excepción -deducida por nuestra empresa- deberá ser declarada fundada por su Despacho, anulándose todo lo actuado, declarándose concluido el proceso y ordenándose el archivo definitivo del expediente.

## **I.2. MEDIOS PROBATORIOS DE LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD**

Que, como medios probatorios de la presente excepción ofrecemos los siguientes:

1. *El mérito probatorio del propio texto de la demanda, en la que se señala que el despido del actor se produjo el 8 de mayo del año 2014, con la finalidad de acreditar la fecha en la que se produjo el cese del demandante.*

2. El mérito probatorio de la copia simple del Reporte de Expediente obtenido de la página web del Poder Judicial correspondiente al presente proceso, con la finalidad de acreditar que la presente demanda fue interpuesta el 9 de junio del año 2014.

11/07/30  
Diciembre  
[Handwritten signature]

## II. CONTESTACIÓN DE DEMANDA – FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO

Consideramos oportuno dejar en claro –al Juzgado y al propio demandante– que el demandante no ha sido víctima de un despido nulo ejecutado por GLORIA S.A. por su condición de ex – dirigente sindical de modo que, en tal situación, corresponde a nuestra empresa reponerlo en su puesto de trabajo; lo que negamos tajantemente. Por el contrario, el demandante fue despedido válidamente por la comisión de una falta grave consistente en las inasistencias injustificadas incurridas en número mayor a quince.

En atención a lo establecido en el artículo 19° de la NLPT, negamos rotunda y expresamente todos los hechos expuestos por el actor en su escrito de demanda, por lo que su Despacho no deberá considerarlos admitidos por nuestra representada, y por el contrario, solicitamos tenga en cuenta los argumentos que exponemos mediante el presente escrito.

Así, contestamos la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, dado que no mantenemos adeudo alguno frente al actor.

### 1. PETITORIO DE LA DEMANDA

Tal como se puede apreciar del petitorio de la demanda, éste tiene por finalidad que su Despacho declare fundada la demanda y ordene a nuestra empresa la reposición del demandante en su puesto de trabajo.



100231  
Descargas  
K  
K

## 2. MATERIA CONTROVERTIDA

- 2.1. En el presente proceso la materia controvertida consiste en determinar si el actor fue despedido por la comisión de la falta grave consistente en el abandono de trabajo, o si -como sostiene en su demanda- fue víctima de un despido nulo ejecutado por GLORIA S.A. por su condición de ex – dirigente sindical y si, en tal situación, corresponde a nuestra empresa reponerlo en su puesto de trabajo.

## 3. ANTECEDENTES Y HECHOS

- 3.1. Con fecha 1° de agosto del año 2003, el demandante fue contratado por nuestra empresa mediante la celebración de un contrato de trabajo.
- 3.2. Con fecha 16 de abril del año 2014, nuestra empresa cursó al demandante una carta de pre – aviso de despido, imputándole la comisión de la falta grave consistente en el abandono de trabajo por haber acumulado más de quince (15) días de ausencias injustificadas en un período de ciento ochenta (180) días calendario (entre el 4 de noviembre del año 2013 y el 24 de marzo del año 2014), y otorgándole un plazo de seis (6) días naturales para que formule sus descargos.
- 3.3. Con fecha 22 de abril del año 2014, dentro del plazo concedido por nuestra empresa, el demandante presenta una comunicación escrita formulando sus descargos y negando la comisión de la falta grave imputada.
- 3.4. Con fecha 25 de abril del año 2014, después de haber revisado y evaluado los descargos formulados por el demandante, nuestra empresa llega a la conclusión de que los mismos no levantan la imputación formulada, por lo que considera que el demandante cometió la falta grave imputada (más de 15 días de ausencias injustificadas durante el

000032  
Disidentes

período comprendido entre el 2 de enero y el 24 de marzo del año 2014), procediendo a cursarle una carta mediante la cual le impone la sanción de despido.

- 3.5. Con fecha 25 de abril del año 2014, mediante comunicación electrónica remitida a nuestra empresa a las 17:13 horas, el demandante informa al señor Manuel Roca, Jefe de Relaciones Laborales de GLORIA, que los días 23, 24 y 25 de abril del año 2014, ha estado impedido de trabajar por razones de salud, las que han generado que se le otorgue descanso médico hasta el día 29 de abril del año 2014.
- 3.6. Con fecha 28 de abril del año del año 2014, nuestra empresa cursa una comunicación al demandante informándole que en atención al otorgamiento del descanso médico antes señalado, procedía a dejar sin efecto la carta de despido de fecha 25 de abril del año 2014, de modo que al haberse confirmado la comisión de la falta grave imputada, la sanción de despido se haría efectiva a partir del día siguiente a la conclusión del descanso médico otorgado.
- 3.7. Con fecha 8 de mayo del año 2014, nuestra empresa procedió a extinguir la relación laboral del demandante, no obstante que el descanso médico que le fue otorgado había concluido el 29 de abril del año 2014.

#### 4. ARGUMENTOS DEL DEMANDANTE

- 4.1. El demandante afirma que ha sido víctima de un despido "nulo" debido a su actividad sindical (*afiliado al sindicato desde el año 2004 y a la fecha Secretario General de la Federación de Trabajadores de la Industria Privada del Perú, la que afilia al Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A.*); por haberse desempeñado como dirigente sindical en nuestra empresa durante un período de ocho (8) años; y por haber iniciado procesos judiciales en contra de nuestra empresa (ver

110733  
Disidentes  
Cruz H

página 1 de la demanda).4.2. El demandante afirma que su despido es "nulo" porque con fecha 28 de abril del año 2014, se le cursó una carta dejando sin efecto la carta de despido de fecha 25 de abril del año 2014, sin que se haya reiniciado el procedimiento de despido (ver página 1 de la demanda).

- 4.3. El demandante afirma que su despido es "nulo" porque en su certificado de trabajo se consigna como último día labores del 8 de mayo del año 2014, no obstante que con fecha 28 de abril del año 2014, se le cursó una carta imponiéndole la sanción de despido (ver página de 1 de la demanda).
- 4.4. El demandante afirma que su despido es "nulo" porque el mismo se ejecutó cuando se encontraba de descanso médico (ver páginas 1 y 2 de la demanda).
- 4.5. El demandante afirma que su despido es "nulo" porque no cometió la falta grave de abandono de trabajo que se le imputó, pues de las diecinueve (19) ausencias injustificadas que se le acusa, solo habría incurrido en quince (15) ausencias, las mismas que -afirma el actor- incluso fueron aceptadas y justificadas de manera verbal por nuestra empresa (ver páginas 5 y 6 de la demanda).
- 4.6. El demandante afirma que su despido es "nulo" porque ha representado al Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. en trece (13) procesos judiciales iniciados contra nuestra empresa entre los años 2005 y 2013, cinco (5) de los cuales -según lo que afirma el propio demandante- a la fecha están concluidos (ver páginas 7 y 8 de la demanda).
- 4.7. El demandante afirma que su despido es "nulo" porque ha representado al Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. en un procedimiento inspectivo iniciado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo contra nuestra empresa que concluyó el 15 de

enero del año 2008, previa emisión del Acta de Infracción de N° 82-2008  
(ver página 8 de la demanda).

07/01/2014  
Diciembre  
[Handwritten signature]

4.8. El demandante afirma que su despido es "nulo" porque fue una consecuencia derivada de su decisión de apoyar a la huelga realizada por la organización sindical de nuestra empresa los días 14 y 15 de abril del año 2014, lo que se acredita con la carta de fecha 27 enero del año 2014, la cual adjunta a su demanda como ANEXO 1 – JJ (ver página 7 de la demanda).

4.9. El demandante afirma que no cometió la falta grave que se le imputa, porque nuestra empresa no ha descontado de las diecinueve (19) ausencias injustificadas de las que lo acusa, las que corresponden a los días 2 de enero del año 2014, fecha en la que recibió atención médica en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins; 10 de enero del año 2014, fecha en la que recibió atención médica en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins por una hernia núcleo pulposo, desgarro del tendón supraespinoso del hombro izquierdo y bursitis subdeltoidea; 21 de marzo del año 2014, fecha en la que recibió atención médica en el Policlínico Chincha de ESSALUD; y 12 de febrero del año 2014, fecha en la que se realizó una ecografía en el hombro izquierdo en Medicat dx, Centro de Apoyo al Diagnostico Médico (ver página 11 de la demanda).

4.10. El demandante afirma que no cometió la falta grave que se le imputa, porque nuestra empresa no le impuso ninguna sanción por las ausencias en las que incurrió, las cuales fueron generadas por atenciones médicas realizadas en atención a su delicado estado de salud, el cual era de conocimiento de nuestra empresa (ver página 12 de la demanda).

100735  
Of. Asesoría  
[Signature]

5. EL DEMANDANTE NO FUE VÍCTIMA DE UN DESPIDO NULO, SINO QUE FUE DESPEDIDO POR LA COMISIÓN DE UNA FALTA GRAVE

- 5.1. Como ya ha quedado dicho, el demandante afirma que fue víctima de un despido nulo ejecutado por GLORIA, por haber realizado actividad sindical; por haberse desempeñado como dirigente sindical durante un período de ocho (8) años; y por haber iniciado procesos judiciales en contra de nuestra empresa.
- 5.2. Al respecto, debe señalarse que el demandante fue despedido por la comisión de la falta grave de abandono de trabajo, específicamente, por haber acumulado diecinueve (19) días de ausencias injustificadas durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 24 de marzo del año 2014, esto es, durante un período de ciento catorce (114) días calendario, sanción que le fue comunicada el 28 de abril del año 2014, y que se hizo efectiva el 8 de mayo del año 2014.
- 5.3. Complementando lo anterior, cabe señalar que la falta grave de abandono de trabajo cometida por el demandante está plenamente acreditada con el Informe de fecha 20 de abril 2014, emitido por el Area de Pesca y Agroindustria – Fábrica de Envases de nuestra empresa, el cual se adjunta al presente escrito como ANEXO 1 – D.
- 5.4. A mayor abundamiento, debe señalarse que la sanción de despido le fue impuesta al demandante en estricta observancia del procedimiento de despido establecido por la legislación laboral vigente, como se desarrollara más adelante.
- 5.5. Por otro lado, y con la finalidad de desvirtuar cada uno de los argumentos del demandante debe señalarse lo siguiente:

100238  
Discentes  
K

5.5.1. La carta de despido de fecha 25 de abril del año 2014, fue dejada sin efecto por nuestra empresa mediante carta de fecha 28 de abril del año 2014, porque el citado 25 de abril del año 2014, al final de la tarde (17:13 horas), el demandante cursó a nuestra empresa una comunicación electrónica informando que tenía descanso médico desde el 23 hasta el 29 de abril del año 2014. En ese sentido, con la finalidad de no despedir a un trabajador que se encontraba incapacitado por razones de salud, nuestra empresa decidió retirar la carta de despido que había sido cursada, para enviar otra -carta de despido- que se haría efectiva una vez que concluyera el descanso medico del demandante.

Conviene a nuestro derecho señalar que, en el presente caso, nuestra empresa **NO** reinició el procedimiento de despido del demandante, porque no dejó sin efecto la imputación de la falta grave, sino que - simplemente- por las razones ya expuestas, decidió diferir la fecha de ejecución de la sanción de despido.

Luego, es claro que la articulación del demandante para afirmar la nulidad de su despido es absolutamente inconsistente.

5.5.2. El vinculo laboral del demandante se extinguió el 8 de mayo del año 2014, y no el 30 de abril del mismo año, debido a una decisión de orden administrativo de nuestra empresa que en nada afectaba la comisión de la falta grave imputada al demandante, máxime, si entre el 30 de abril y el 8 de mayo del año 2014, el demandante **NO** prestó servicios.

Y es que, si el demandante cuestiona su despido por haber sido ejecutado el 8 de mayo del año 2014 y **NO** el 30 de abril del año 2014, lo lógico hubiera sido que se presentará a cumplir con sus obligaciones laborales o que presentará los documentos que acreditaran la extensión de su descanso médico hasta después del 29 de abril del año 2014, lo que no sucedió, por lo que mal puede el demandante pretender atacar

100-37  
Docentes  
Fich

de nulo su despido, si no cumplió con la ejecución de sus obligaciones laborales.

- 5.6. El despido del demandante **NO** fue ejecutado cuando el mismo se encontraba de descanso médico.

Ciertamente, la decisión de nuestra empresa de imponerle -al actor- la sanción de despido le fue comunicada al demandante con fecha 28 de abril del año 2014, cuando su vínculo laboral estaba suspendido, empero, ello no quiere decir, que la citada sanción se hiciera efectiva de manera inmediata, pues como se señala en la referida carta, la misma sería efectiva una vez que concluyera el descanso médico, como -en efecto- sucedió. El despido del demandante fue hecho efectivo el 8 de mayo del año 2014, cuando su vínculo laboral se encontraba activo y no suspendido por la causal de incapacidad temporal para el trabajo.

- 5.7. La legislación laboral vigente establece que la acumulación de ausencias injustificadas no consecutivas, en algunos casos<sup>1</sup>, autoriza al empleador a imponer la sanción de despido, sin que para ello sea necesario haber sancionado previamente las citadas ausencias injustificadas.

En ese sentido, la articulación del demandante en el sentido de que no ha cometido falta grave porque solo habría acumulado quince (15) ausencias injustificadas en un período de ciento ochenta (180) días, porque las mismas no fueron previamente sancionadas, habiendo incluso sido admitidas y reconocidas como válidas de manera verbal por nuestra empresa, es total y absolutamente inconsistente, máxime, si se tiene en cuenta que el demandante no ha ofrecido medio probatorio alguno que sustente la citada articulación.

<sup>1</sup> Cuando se acumule más de cinco (5) días de ausencias injustificadas durante un período de treinta (30) días calendario; y cuando se acumule más de quince (15) días de ausencias injustificadas durante un período de ciento ochenta (180) días calendario.

Reforzando lo anterior, debe señalarse que la legislación laboral vigente **NO** reconoce un derecho a los trabajadores para asistir durante su jornada ordinaria a consultas y/o atenciones médicas, de modo que dicha situación que debe considerarse como un acto privado, personal y no laboral, debe realizarse sin afectar el cumplimiento de las actividades y obligaciones laborales. A mayor abundamiento, debe señalarse que nuestra empresa no cuenta con una política interna, ni escrita ni práctica, que autorice a sus trabajadores a ausentarse o a no concurrir a laborar cuando tengan cita y/o consulta médica, de modo que las atenciones medicas solo deben realizarse después de la jornada ordinaria de trabajo y/o durante los períodos de descanso.

17-07-2018  
Dorcas  
K

En ese sentido, los documentos que acrediten haber asistido a una consulta y/o atención médica que no genera la emisión de un descanso medico por incapacidad para el trabajo, **NO** puede ser considerada como una justificación para ausentarse del trabajo y/o para no concurrir a laborar, como ha sucedido en el presente caso, y como el demandante pretende que se reconozca. En efecto, asistir a una cita médica no es sinónimo de incapacidad para el trabajo.

Así pues, las atenciones médicas que el demandante ha tenido los días 2, 10 y 21 de enero y 12 de febrero del año 2014, y que acredita con los documentos que adjunta a su demanda como **ANEXO 1 – CC, NO** pueden ser consideradas como justificaciones a las ausencias en las que ha incurrido durante dichas fechas.

Al respecto, debe hacerse notar a la autoridad jurisdiccional lo siguiente:

- (i) La atención médica del día 2 de enero del año 2014, en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de **ESSALUD** se realizó desde las 12:05 y hasta las 12:25 horas, esto es, por



espacio de veinte (20) minutos, lo que en modo alguno impidió al actor haber prestado servicios -entiéndase parcialmente- el citado día. A ello se agrega que el actor pretende justificar su inasistencia del 2 de enero con un documento de fecha 26 de mayo del año 2014, lo que resulta absolutamente extemporáneo, por lo que no puede ser considerado como un documento idóneo para justificar la ausencia en la que incurrió el demandante el día en cuestión;

11.00.2019  
Documentos  
[Handwritten signature]

- (ii) La atención médica del día 10 de enero del año 2014, en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de **ESSALUD** se realizó a las 06:00 horas, esto es, a primera hora del día, lo que en modo alguno impidió al actor haber prestado servicios -incluso de manera normal- el citado día, por lo que el documento con el que se sustenta la citada atención médica no puede ser considerado como un documento idóneo para justificar la ausencia en la que incurrió el demandante el día en cuestión;
  
- (iii) La atención médica del día 21 de enero del año 2014, en la Clínica Chíncha de **ESSALUD** se realizó a las 23:32 horas, esto es, al final del día, lo que en modo alguno impidió al actor haber prestado servicios de manera normal el citado día, por lo que el documento con el que se sustenta la citada atención médica no puede ser considerado como un documento idóneo para justificar la ausencia en la que incurrió el demandante el día en cuestión;
  
- (iv) La atención médica del día 12 de febrero del año 2014, en **Medicat dx**, fue para una ecografía de hombro izquierdo, lo que **NO** corresponde a un acto médico de emergencia, sino a una acción preventiva y/o de control que, como tal, debió ser realizada -por el actor- fuera de la jornada ordinaria de labores o

en su día de descanso, para no afectar el cumplimiento de sus obligaciones laborales y la actividad de nuestra empresa. En tal virtud, el documento con el que se sustenta la citada atención médica no puede ser considerado como un documento idóneo para justificar la ausencia en la que incurrió el demandante el día en cuestión.

40  
Diciembre  
C. Ley

Así pues, es claro que el demandante incurrió en ausencias injustificadas los días 2, 10 y 21 de enero y 12 de febrero del año 2014, lo que está plenamente acreditado con los Reportes de Actividad Laboral de la Línea de Cabezales de nuestra empresa de las fechas antes señaladas, firmados por el Supervisor Senior, señor John Ley, documentos que se adjuntan al presente escrito como ANEXO 1 – J.

- 5.8. Nuestra empresa mantiene una política de estricto respeto de lo establecido en la legislación laboral vigente, así como al ejercicio de los derechos colectivos por parte de todos sus trabajadores lo que incluye la defensa de sus derechos e intereses. Así, el hecho que el demandante haya actuado como representante de la organización sindical de nuestra empresa en trece (13) procesos judiciales contra GLORIA, carece de relación y relevancia con la decisión de nuestra empresa de imponer la sanción de despido al demandante.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que los procesos judiciales a los que se refiere el demandante corresponden al período comprendido entre los años 2005 y 2013, y que su despido por la comisión de falta grave se ejecuta a fines del mes de abril del año 2014, lo que tiene especial relevancia, pues si el despido del actor fuera una represalia a su actuación como dirigente sindical no tiene sentido que nuestra empresa haya esperado cerca de diez (10) años para imponerle la sanción de despido.

Lo concreto es que nuestra empresa le impuso al demandante la sanción de despido, cuando detectó la comisión de una falta grave, observando para ello lo establecido en la legislación laboral vigente.

A mayor abundamiento, es preciso hacer notar a la autoridad jurisdiccional que el artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que el fuero sindical -aquella protección especial contra el despido arbitrario que se reconoce a los dirigentes sindicales- se extiende por el plazo de tres (3) meses contados a partir del término del período de gestión y/o actividad sindical, por lo que si el demandante fue dirigente sindical de nuestra empresa hasta el año fines del año 2010, el período de protección antes mencionado se extendió - en el mejor escenario- hasta el 31 de marzo del año 2011. Repárese que la sanción de despido por falta grave fue aplicada al actor a los treinta y seis (36) meses después de que concluyera el período de protección en referencia.

Luego, es claro que la presente articulación del demandante es total y absolutamente inconsistente, por lo que debe ser rechazada por la autoridad jurisdiccional al momento de resolver.

- 5.9. Nuestra empresa, como ya ha quedado dicho, tiene una política de respeto de lo establecido en la legislación laboral vigente, de respeto del ejercicio de los derechos colectivos por parte de todos sus trabajadores y de respeto de la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores. En tal virtud, el hecho que el demandante haya actuado como representante de la organización sindical de nuestra empresa en un procedimiento inspectivo realizado a nuestra empresa durante el año 2008, que concluyó con la emisión de un Acta de Infracción, no tiene

11/07/11  
Diciembre  
C. J.

ninguna relación ni relevancia con la decisión de nuestra empresa de imponer la sanción de despido al demandante.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que la actuación inspectiva a la que se refiere el demandante se ejecutó en el año 2008, y que su despido por la comisión de falta grave se ejecuta a fines del mes de abril del año 2014, lo que tiene especial relevancia, pues si el despido del actor fuera una represalia a su actuación como dirigente sindical no tiene sentido que nuestra empresa haya esperado cerca seis (6) años para imponerle la sanción de despido.

Luego, es claro que esta articulación del demandante, como la anterior, es total y absolutamente inconsistente, por lo que también debe ser rechazada por la autoridad jurisdiccional al momento de resolver.

- 5.10. Nuestra empresa, en concordancia con lo establecido por la legislación laboral vigente, tiene una permanente preocupación por el bienestar de su personal, y especialmente, por su seguridad y salud, lo que se traduce en el establecimiento de políticas y prácticas orientadas a brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable, y condiciones adecuadas para que el personal pueda cuidar y recuperar su salud cuando ello fuera necesario.

En ese sentido, con fecha 22 de octubre del año 2009, nuestra empresa remitió al actor una carta en la que se destaca la permanente preocupación de **GLORIA S.A.** por la seguridad y salud de sus trabajadores, le informa al demandante que siempre se le ha brindado las facilidades para el tratamiento de sus dolencias y los descansos que le corresponden, y le desea pronta recuperación para que pueda continuar con sus actividades laborales.

11/11/2014  
Diciembre  
K

Al respecto, es preciso apuntar que la referida carta -que el actor adjunta a su demanda como ANEXO 1 – DD- fue emitida por GLORIA en respuesta a la carta de fecha 23 de setiembre del año 2009, que el demandante remitió a nuestra empresa, a la cual adjuntó un informe médico de ESSALUD y mediante la cual solicitó su reubicación laboral.

1170243  
Documentos  
Ca

Así pues, debe destacarse que la carta de fecha 22 de octubre del año 2009, emitida por nuestra empresa fue una respuesta específica a un contexto particular que, en modo alguno, puede ser considerada como una autorización general y abierta para que el demandante pudiera asistir a citas médicas y centros asistenciales cuando así lo considerara conveniente, sin solicitar autorización previa a nuestra empresa y dejando de asistir a sus labores.

A mayor abundamiento, debe recordarse que nuestra legislación laboral vigente no establece la obligación de los empleadores de otorgar permisos para que los trabajadores acudan a citas médicas y centros asistenciales, por lo que dicha argumentación del actor no es consistente para fundamentar su demanda, máxime, si la carta a la que el actor alude es de fecha octubre del año 2009, y su despido se produjo en abril del año 2014, esto es, más de cuatro (4) años después.

- 5.11. El despido del demandante, como ha sido afirmado y acreditado previamente, fue ejecutado por nuestra empresa como consecuencia de la comisión de la falta grave de abandono de trabajo, y NO porque el mismo haya apoyado la huelga realizada por la organización sindical de la empresa, pues reiteramos que nuestra empresa tiene una política de irrestricto respeto del ejercicio de derechos colectivos.

Reforzando lo anterior, es preciso hacer notar a la autoridad jurisdiccional que la carta de fecha 27 de enero del año 2014, que el actor adjunta a su demanda como ANEXO 1 – JJ, y con la que pretende

acreditar que su despido es nulo por ser una represalia a su decisión de haber apoyado la citada medida de fuerza (huelga), es notoriamente insuficiente para acreditar la afirmación del demandante, pues la misma se limita a comentar aspectos legales del ejercicio del derecho de huelga, sin hacer referencia al demandante, quien además tampoco firma la citada comunicación.

Así pues, queda en evidencia que las articulaciones y afirmaciones del demandante para cuestionar su despido carecen de sustento real y legal, por lo que deben ser rechazadas por la autoridad jurisdiccional.

- 5.12. En función de las consideraciones expuestas, es claro que el despido del demandante fue consecuencia inmediata y directa de la comisión de una falta grave; y NO producto de una decisión irregular de nuestra empresa que pueda ser calificada y considerada como un despido nulo.

**6. EL DESPIDO DEL DEMANDANTE FUE EJECUTADO EN ESTRICTA OBSERVANCIA DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO ESTABLECIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE**

- 6.1. Como ya ha quedado dicho, el demandante fue despedido por nuestra empresa por la comisión de falta grave consistente en el abandono de trabajo; despido que se hizo efectivo el 8 de mayo del año 2014.
- 6.2. Al respecto, debe señalarse que el artículo 31° de la LPCL establece que *"El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. Mientras dure el*

11/11/2014  
Documentos  
Carrón

*trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32º, debe observarse el principio de inmediatez”.*

07/07/2015  
Diciembre  
Cura

- 6.3. De lo señalado por la norma antes trascrita, es claro que el empleador **NO** puede despedir a un trabajador por causa relacionada con su conducta, sin antes haber cumplido con invocar, acusar y acreditar la causa justa de despido y haber otorgado el plazo de seis (6) días para que éste formule sus descargos.
- 6.4. Conforme indicáramos en el numeral precedente, el día 12 de abril de 2014, nuestra empresa verificó que el demandante había acumulado más de quince (15) días de ausencias injustificadas en un periodo de ciento ochenta (180) días, conforme consta en el Informe de fecha 12 de abril del año 2014.
- 6.5. Es así que, en atención a los hechos antes expuestos y en observancia de lo establecido por la disposición antes transcrita, con fecha 16 de abril del año 2014, nuestra empresa inició al demandante un procedimiento de pre - aviso de despido.
- 6.6. Ciertamente, mediante carta de la fecha antes citada se le imputó la comisión de la falta grave consistente en el abandono de trabajo, la misma que está tipificada en el literal h) del artículo 25º de la LPCL, otorgando al demandante un plazo de seis (6) días naturales a efectos de que formule sus descargos.

- 6.7. Luego de ello, con fecha 22 de abril del año 2014, el demandante presentó una carta formulando sus descargos contra la carta de pre-aviso de despido remitida por nuestra empresa, afirmando que no cometió la falta grave que se le imputó, porque nuestra empresa no descontó de las diecinueve (19) ausencias injustificadas de las que se le acusa, las que corresponden a los días 2 de enero del año 2014, fecha en la que recibió atención médica en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins; 10 de enero del año 2014, fecha en la que recibió atención médica por una hernia núcleo pulposo, desgarró del tendón supraespinoso del hombro izquierdo y bursitis subdeltoidea; 21 de marzo del año 2014, fecha en la que recibió atención médica en el Policlínico Chíncha de ESSALUD; y 12 de febrero del año 2014, fecha en la que se realizó una ecografía en el hombro izquierdo en Medicat dx.
- 6.8. Al respecto, debe señalarse que durante el procedimiento de despido quedó plenamente acreditado que durante el período comprendido entre el 1° de enero y 24 de marzo del año 2014, el demandante acumuló más de quince (15) días de ausencias injustificadas.
- 6.9. Así pues, luego de evaluar los descargos efectuados por el demandante y de tomar en cuenta las consideraciones expuestas en los numerales precedentes, nuestra empresa concluyó que la falta grave imputada estaba plenamente acreditada y que los descargos efectuados no desvirtuaban la misma, razón por la cual, mediante carta de fecha 28 de abril del año 2014, le impuso la sanción de despido.
- 6.10. De lo anterior, es claro que el despido efectuado por nuestra empresa es un despido por causa justa efectuado en observancia del procedimiento de despido establecido en la legislación laboral vigente, toda vez que, cumplimos con imputar la falta grave detectada, otorgamos el plazo legal para que el demandante formule sus descargos, los mismos que no desvirtuaron las imputaciones efectuadas, por lo que nuestra empresa procedió con la imposición de la sanción de despido al demandante.

1111246  
D. [Signature]  
Can [Signature]



6.11. Por las consideraciones expuestas, es claro que nuestra empresa observó el procedimiento de despido establecido en la legislación laboral vigente y que las afirmaciones del demandante carecen de fundamento legal, pues la falta grave que cometió fue plenamente acreditada durante el procedimiento de despido.

11/07/2017  
Docentes  
C. L.

## 7. CONCLUSIONES

7.1. En función de las consideraciones precedentemente expuestas debemos concluir lo siguiente:

- (i) La presente demanda ha sido interpuesta de manera extemporánea, por lo que el demandante no puede pretender su reposición.
- (ii) El demandante fue despedido por la comisión de la falta grave consistente en el abandono de trabajo, la misma que está tipificada en el literal h) del artículo 25° de la LPCL;
- (iii) El despido del demandante fue ejecutado por nuestra empresa observando el procedimiento de despido establecido en la legislación laboral vigente; y,
- (iv) El demandante no ha acreditado en forma alguna que su despido haya incurrido en alguno de los supuestos previstos en nuestra legislación para el despido nulo.

## 8. MEDIOS PROBATORIOS DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Que, como medios probatorios de la contestación de demanda, ofrecemos los siguientes:

1. El mérito probatorio de la copia simple del Informe de fecha 12 de abril del año 2014, con la finalidad de acreditar que el demandante acumuló veintinueve (29) días de ausencias injustificadas durante un período de ciento ochenta (180) días.
2. El mérito probatorio de la copia simple del Informe de fecha 20 de abril del año 2014, con la finalidad de acreditar que el demandante acumuló diecinueve (19) días de ausencias injustificadas durante el período comprendido entre el 1° de enero y el 23 de abril del año 2014.
3. El mérito probatorio de la copia simple de la carta de imputación de falta grave de fecha 16 de abril del año 2014, con la finalidad de acreditar que la demandante fue despedida por la comisión de falta grave y que para imponer la sanción de despido nuestra empresa observó el procedimiento de despido establecido en la legislación laboral vigente.
4. El mérito probatorio de la copia simple de la carta de descargos del demandante de fecha 22 de abril del año 2014, con la finalidad de acreditar que el demandante fue despedida por la comisión de falta grave y que para imponer la sanción de despido nuestra empresa observó el procedimiento de despido establecido en la legislación laboral vigente.
5. El mérito probatorio de la copia simple de la carta de despido de fecha 25 de abril del año 2014, con la finalidad de acreditar que la demandante fue despedida por la comisión de falta grave y que para imponer la sanción de despido nuestra empresa observó el procedimiento de despido establecido en la legislación laboral vigente.
6. El mérito probatorio de la copia simple de la carta de despido de fecha 28 de abril del año 2014, con la finalidad de acreditar que la demandante fue despedida por la comisión de falta grave y que para imponer la sanción de

Docentes  
Curticia

despido nuestra empresa observó el procedimiento de despido establecido en la legislación laboral vigente.

7. El mérito probatorio de la copia simple de la carta de fecha 23 de setiembre del año 2009, que el demandante remitió a nuestra empresa, con la finalidad de acreditar que mediante la citada comunicación el actor entregó un informe médico de ESSALUD y solicitó su reubicación laboral.
8. El mérito probatorio de la copia simple de los Reportes de Actividad Laboral de la Línea de Cabezales de nuestra empresa de fechas 2, 10 y 21 de enero y 12 de febrero del año 2014, firmados por el Supervisor Senior, señor John Ley, con la finalidad de acreditar que el demandante no prestó servicios los días antes mencionados.
9. La declaración de parte del demandante sobre la prestación de servicios que realizó para nuestra empresa.

### III. ANEXOS

Que, como Anexos del presente escrito presentamos los siguientes documentos:

1. La copia simple del Documento Nacional de Identidad de nuestro apoderado, señor Norvil Ruperto Delgado Nuñez. **ANEXO 1 – A.**
2. La copia simple de los poderes otorgados a favor de nuestro apoderado, señor Norvil Ruperto Delgado Nuñez. **ANEXO 1 – B.**
3. La copia simple del Informe de fecha 12 de abril de 2014. **ANEXO 1 – C.**
4. La copia simple del informe de fecha 20 de abril del año 2014. **ANEXO 1 – D.**

07/07/2014  
D. Acuña  
C. F. F.

5. La copia simple de la carta de imputación de falta grave de fecha 16 de abril del año 2014. **ANEXO 1 – E.**
6. La copia simple de la carta de descargos del demandante de fecha 22 de abril del año 2014. **ANEXO 1 – F.**
7. La copia simple de la carta de despido de fecha 25 de abril del año 2014. **ANEXO 1 – G.**
8. La copia simple de la carta de despido de fecha 28 de abril del año 2014. **ANEXO 1 – H.**
9. La copia simple de la carta de fecha 23 de setiembre del año 2009, que el demandante remitió a nuestra empresa. **ANEXO 1 – I.**
10. La copia simple de los Reportes de Actividad Laboral de la Línea de Cabezales de nuestra empresa de fechas 2, 10 y 21 de enero y 12 de febrero del año 2014, firmados por el Supervisor Senior, señor John Ley. **ANEXO – J.**
11. La copia simple de la Resolución de fecha 22 de junio del año 2000, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, recaída en el Expediente N° 502-1998. **ANEXO 1 – K.**
12. La copia simple de la Resolución de fecha 3 de diciembre del año 2001, emitida por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, recaída en el Expediente N° 3405-2001. **ANEXO 1 – L.**
13. La copia simple de la Resolución de fecha 8 de mayo del año 2002, emitida por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, recaída en el Expediente N° 507-1992. **ANEXO 1 – M.**

0000250  
Diciembre  
Cura

000251  
Disciplinaria  
Cui

**POR TANTO:**

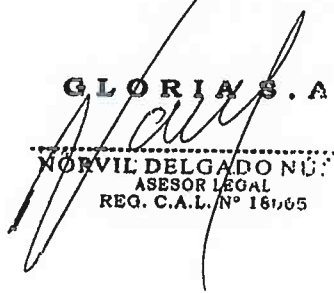
Al Octavo Especializado de Trabajo Permanente de Lima, rogamos tener por contestada la demanda y en su oportunidad declarar **FUNDADA** la Excepción de Caducidad o en su defecto **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos.

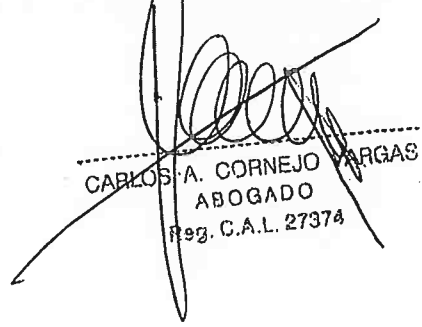
**PRIMER OTROSÍ DECIMOS:** Que, de conformidad con los artículos 70° y 82° del Código Procesal Civil, otorgamos las facultades de representación general a que se refiere el artículo 74° del mencionado cuerpo legal, a favor de nuestros abogados doctores Víctor Ferro Delgado, Carlos Cornejo Vargas, Sandro Núñez Paz, Armando Gutiérrez Gonzales, André Cossio Peralta y Ángel Ramírez Chávez. En tal sentido, los letrados en referencia ratifican que sus domicilios reales y procesales se encuentran indicados al inicio del presente escrito y declaran encontrarse instruidos acerca de los alcances de la representación otorgada, la que deberá concordarse con la prevista en el artículo 290° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica de Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS.

**SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS:** Que, facultamos a los señores Carlos Pérez Yataco, Víctor Ubaldo Ramírez, Lineth Estefani Humala Marin y Alexis Hernández Bazalar, para que cualquiera de ellos puede tomar conocimiento e instruirse del estado del presente proceso, así como para la realización de todas aquellas diligencias que den impulso al citado proceso.

**TERCER OTROSÍ DECIMOS:** Que, acompañamos al presente escrito copia del mismo y sus anexos para la parte demandante; así como los comprobantes que acredita el pago de las tasas judiciales correspondientes y cédulas de notificación judicial.

Lima, 12 de agosto del año 2014.

**GLORIA S. A**  
  
NORVIL DELGADO NÚ:  
ASESOR LEGAL  
REG. C.A.L. N° 16165

  
CARLOS A. CORNEJO VARGAS  
ABOGADO  
Reg. C.A.L. 27374



Fábrica de Envases

CARGO

INFORME SOBRE AUSENTISMO DE COLABORADOR JULIO HUINCHO

11.07.13  
Cuenta  
*[Handwritten signature]*

**ÁREA RESPONSABLE** : PESCA Y AGROINDUSTRIA - FABRICA DE ENVASES  
**PUESTO DE TRABAJO** : Cortadora Scroll 300 - 4  
**FECHA INFORME** : 12 de Abril 2014  
**SUPERVISOR DE TURNO** : Hugo Ramirez  
**ZONA DE TRABAJO** : Nave Bibra - Pesca & Agro

OBJETIVO.

Comunicar las ausencias reiterativas y sin justificación del colaborador Julio César Huincho Retuerto.

DETALLE DE LAS FALTAS:

El colaborador en mención viene teniendo un acumulado de 29 faltas injustificadas desde el 01.11.2013 hasta la fecha de elaboración de la presente comunicación. Se informa para los fines pertinentes.

1. Falta 04/11/2013, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para envases.
2. Falta 05/11/2013, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para envases.
3. Falta 06/11/2013, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para envases.
4. Falta 27/11/2013, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para envases.
5. Falta 06/12/2013, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para envases.
6. Falta 07/12/2013, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para envases.
7. Falta 14/12/2013, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para envases.
8. Falta 21/12/2013, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para envases.
9. Falta 23/12/2013, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para envases.
10. Falta 28/12/2013, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para envases.
11. Falta 02/01/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de revisión toldo naranja.
12. Falta 04/01/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de revisión toldo naranja.
13. Falta 09/01/2014, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
14. Falta 10/01/2014, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
15. Falta 11/01/2014, turno asignado 15:00 a 23:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
16. Falta 13/01/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
17. Falta 18/01/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
18. Falta 20/01/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
19. Falta 21/01/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
20. Falta 23/01/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
21. Falta 29/01/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
22. Falta 30/01/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.

*[Handwritten signature]*  
 GUSTAVO ZEBARRA  
 FÁBRICA DE ENVASES S.A.



Fábrica de Envases

- 23. Falta 03/02/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
- 24. Falta 12/02/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
- 25. Falta 13/02/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
- 26. Falta 01/03/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
- 27. Falta 03/03/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
- 28. Falta 05/03/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.
- 29. Falta 24/03/2014, turno asignado 07:00 a 15:10 hrs, para trabajos de reserva para tapas.

11:00:89  
Cuenta  
Cruz

Para los fines del caso:

Saludos,

Hugo Ramirez / Supervisor de Turno

Industria Fábrika Envases  
GUSTAVO ZEGARRA  
GLORIA S.A.  
17



Fábrica de Envases

REPORTE DE FECHAS DE INASISTENCIAS ANEXO 02:

000190  
D. Quinto  
1/10/14

COD SAP	Nombre	Fecha Inicio	Fecha Fin	DESCRIPCIÓN	Ctd.
30000828	HUINCHO RETUERTO JULIO				
		04/11/2013	04/11/2013	FALTA INJUSTIFICADA	1
		05/11/2013	05/11/2013	FALTA INJUSTIFICADA	1
		06/11/2013	06/11/2013	FALTA INJUSTIFICADA	1
		27/11/2013	27/11/2013	FALTA INJUSTIFICADA	1
		06/12/2013	06/12/2013	FALTA INJUSTIFICADA	1
		07/12/2013	07/12/2013	FALTA INJUSTIFICADA	1
		14/12/2013	14/12/2013	FALTA INJUSTIFICADA	1
		21/12/2013	21/12/2013	FALTA INJUSTIFICADA	1
		23/12/2013	23/12/2013	FALTA INJUSTIFICADA	1
		28/12/2013	28/12/2013	FALTA INJUSTIFICADA	1
		02/01/2014	02/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		04/01/2014	04/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		09/01/2014	09/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		10/01/2014	10/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		11/01/2014	11/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		13/01/2014	13/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		18/01/2014	18/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		20/01/2014	20/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		21/01/2014	21/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		23/01/2014	23/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		29/01/2014	29/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		30/01/2014	30/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		03/02/2014	03/02/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		12/02/2014	12/02/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		13/02/2014	13/02/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		01/03/2014	01/03/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		03/03/2014	03/03/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		05/03/2014	05/03/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		24/03/2014	24/03/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
				DIAS FALTA INJUSTIFICADA	29

*[Handwritten Signature]*  
 Director de Producción  
 Gustavo Barrera  
 Gloria S.A.





Fábrica de Envases

CARGO

Anexo 1-D

### INFORME SOBRE AUSENTISMO DE COLABORADOR JULIO HUINCHO

PARA : Gustavo Zegarra – Jefe de Producción de Fábrica de Envases  
ÁREA RESPONSABLE : PESCA Y AGROINDUSTRIA - FABRICA DE ENVASES  
PUESTO DE TRABAJO : Cortadora Scroll 300 - 4  
FECHA INFORME : 20 de Abril 2014  
SUPERVISOR DE TURNO : Hugo Ramírez  
ZONA DE TRABAJO : Nave Bibra – Pesca & Agro

000:91  
Gustavo Zegarra

#### OBJETIVO.

Comunicar las ausencias reiterativas y sin justificación del colaborador Julio César Huincho Retuerto.

#### DETALLE DE LAS FALTAS:

El colaborador en mención viene teniendo un acumulado de 19 faltas injustificadas desde el 01.01.2014 hasta la fecha de elaboración de la presente comunicación. Se informa para los fines pertinentes.

1. Falta 02/01/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de revisión en toldo naranja.
2. Falta 04/01/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de revisión en toldo naranja.
3. Falta 09/01/2014, turno asignado de 15:00 a 23:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
4. Falta 10/01/2014, turno asignado de 15:00 a 23:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
5. Falta 11/01/2014, turno asignado de 15:00 a 23:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
6. Falta 13/01/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
7. Falta 18/01/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
8. Falta 20/01/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
9. Falta 21/01/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
10. Falta 23/01/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
11. Falta 29/01/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
12. Falta 30/01/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
13. Falta 03/02/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
14. Falta 12/02/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
15. Falta 13/02/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
16. Falta 01/03/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
17. Falta 03/03/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
18. Falta 05/03/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.
19. Falta 24/03/2014, turno asignado de 07:00 a 15:10 hrs. para trabajos de reserva para tapas.

Producción Fábrica Envases  
GUSTAVO ZEGARRA  
GLORIA S.A.  
17



Fábrica de Envases

Para los fines del caso:

Saludos,

Hugo Ramirez / Supervisor de Turno

07/07/92  
L. Zegarra  
Peru



Fábrica de Envases

REPORTE DE FECHAS DE INASISTENCIAS ANEXO 01:

11:07:03  
D. Rivera  
Luz

CÓD. SAP.	Nombre	Fecha Inicio	Fecha Fin	DESCRIPCIÓN	Ctd.
30000828	HUINCHO RETUERTO JULIO CESAR				
		/ 02/01/2014	02/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		04/01/2014	04/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		09/01/2014	09/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		/ 10/01/2014	10/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		11/01/2014	11/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		13/01/2014	13/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		18/01/2014	18/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		20/01/2014	20/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		/ 21/01/2014	21/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		23/01/2014	23/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		29/01/2014	30/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		30/01/2014	30/01/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		03/02/2014	03/02/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		/ 12/02/2014	12/02/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		13/02/2014	13/02/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		01/03/2014	01/03/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		03/03/2014	03/03/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		05/03/2014	05/03/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
		24/03/2014	24/03/2014	FALTA INJUSTIFICADA	1
				<b>TOTAL DE FALTAS INJUSTIFICADAS</b>	<b>19</b>

GUSTAVO ZEGARRA  
FÁBRICA DE ENVASES - GLORIA S.A.

ACTA DE AUDIENCIA UNICA

En la ciudad de Lima, a los seis días del mes de octubre del dos mil catorce, siendo las 9.00 a.m., presentes en la Sala de Audiencias N° 04 del Primer Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, ubicada en el Edificio Alzamora Valdez, se hace constar el inicio de la audiencia programada para la fecha ante el Juez Dr. Juan Carlos Chavez Paucar; con la asistencia del Secretario de Audiencia.

ACREDITACION DE LAS PARTES

DEMANDANTE, HUINCHO RETUERTO JULIO CESAR, identificado con DNI N° 40450276, siendo asistido por el abogado Palacios Romero José Andrés, identificado con registro C.A.L. N° 33212, con casilla electrónica N° 5252.

DEMANDADO, GLORIA S.A., debidamente representada por Ferro Delgado Victor, identificado con DNI N° 07829683 y asistido por su abogada Ángeles Solano Esther Blanca con registro C.A.L. N° 52009, con casilla electrónica N° 8552.

CONCILIACIÓN

En este acto, para dar inicio formal al acto de conciliación, el señor Juez verificó que el apoderado de la parte demandada tiene Poder Especial Suficiente para conciliar; por tanto, se dispone **suspender la grabación de audio y video**.

Posteriormente, se deja constancia que dada la posición de las partes no es posible arribar a una conciliación, por lo que el señor Juez dispuso que **se reinicie la grabación de audio y video** para continuar con la audiencia.

PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO.

**Primera Pretensión.-** Se declare la Nulidad de su despido y en consecuencia se ordene su reposición al puesto de trabajo y labor habitual como operador del área fabrica de envase de latas o puesto similar por haber tenido la condición de sindicalizado.

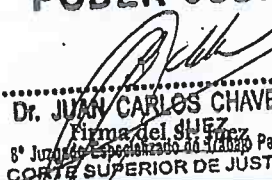
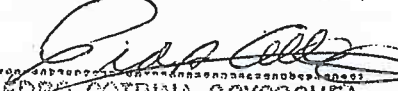
**Segunda Pretensión.-** Se le pague las remuneraciones devengadas como consecuencia de dicha declaración.

**Tercera Pretensión.-** Se le pague los intereses costas y costos del proceso.

**Cuarta Pretensión Subordinada.-** Invoca la reposición por despido fraudulento.

Acto seguido estando a que la demandada a la fecha ya ha presentado su escrito de contestación, se procede a dar una copia al demandante y a efectuar su calificación.

En este estado se procede a dar cuenta escrito de contestación presentada por la demandada y sus anexos, advirtiendo que la misma contiene los presupuestos procesales y los requisitos previstos en el artículo 19° de la NLPTL, el Señor Juez dispuso **TENER POR CONTESTADA LA DEMANDA**, en los términos que se indican, por ofrecidos los medios probatorios, los que serán evaluados en su etapa respectiva y por acompañados sus anexos.

<p><b>PODER JUDICIAL</b></p> <p></p> <p>Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR Firma del Juez 8° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p>	<p><b>PODER JUDICIAL</b></p> <p></p> <p>PEDRO COTRINA GOYCOCHEA 8° Juzgado de Audiencia Juzgado Especializado de Trabajo Permanente Lima CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

En este estado se procede a dar cuenta escrito de contestación presentada por la demandada y sus anexos, advirtiéndole que la misma contiene los presupuestos procesales y los requisitos previstos en el artículo 19° de la NLPTL, el Señor Juez dispuso TENER POR CONTESTADA LA DEMANDA, en los términos que se indican, por ofrecidos los medios probatorios, los que serán evaluados en su etapa respectiva y por acompañados sus anexos

Se tiene por presentada la Excepción por Caducidad por la parte demandada, corriéndose traslado y absolviendo la parte demandante. (Exposición que quedó registrado en el audio y video).

#### ETAPA DE CONFRONTACIÓN DE POSICIONES

A continuación el Señor Juez dispuso que el demandante a través de su abogado, exponga de manera breve, clara precisa y objetiva las pretensiones demandadas y los fundamentos de hecho en que sustenta cada pretensión, disponiendo también que la parte demandada a través de su abogado, exponga de manera breve, clara, precisa los fundamentos de hechos que por razones procesales o de fondo contradicen la demanda. (Exposición que quedó registrado en el audio y video).

#### ETAPA DE ACTUACIÓN PROBATORIA.

##### HECHOS QUE NO REQUIEREN DE ACTUACION PROBATORIA.

1. Que el actor presto servicios a la demandada desde el 01-08-03 como obrero-operador del área de fabrica de envases de latas percibiendo la remuneración básica última de S/1,670.00 nuevos soles.
2. Que el actor fue despedido por la demandada.

##### HECHOS REQUERIDOS DE PRUEBA

1. Determinar la fecha real de cese del actor.
2. Si el despido del actor se halla sustentada en una causa justa prevista en la ley y debidamente comprobada o por el contrario la falta grave imputada al actor no se ha comprobado.
3. Si el despido del actor se configura como un despido nulo por el motivo que tiene la condición de afiliado al sindicato, la condición de dirigente sindical, de no haberse reiniciado el procedimiento de despido, por que el despido fue materializado cuando se encontraba con descanso medico o por haber participado en diversas quejas, denuncias o procesos judiciales contra la demandada y en tal virtud si le asiste el derecho a su reposición en el centro de trabajo con el pago de las remuneraciones devengadas o dejadas de percibir.
4. Subordinadamente si el despido del actor se configura como un despido fraudulento y por ende si el asiste el derecho a su reposición.

<p><b>PODER JUDICIAL</b></p> <p><i>[Firma]</i></p> <p>Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUGAR Firma del Sr. JUEZ Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p>	<p><b>PODER JUDICIAL</b></p> <p><i>[Firma]</i></p> <p>PEDRO COTRINA GOYCOCHEA Secretario de Audiencia Juzgado Especializado de Trabajo Permanente Módulo 1 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ADMISION DE MEDIOS PROBATORIOS,

DE LA PARTE DEMANDANTE,

Los documentos descritos del punto 7.1, 7.2.1 al 7.2.19, 7.3.1 al 7.3.4, 7.4, 7.5, 7.7 al 7.11, 7.13 y 7.14, contenidos en el subtítulo medios probatorios del escrito de demanda.

Las declaraciones testimoniales descritas del numeral 7.15.

DE LA DEMANDADA,

Los documentos descritos del punto 1 al 8, contenidos en el subtítulo medios probatorios del escrito su contestación.

Declaración testimonial descrita en el numeral 9.

El Señor procedió a tomar el juramento de ley a los concurrentes.

ACTUACIÓN PROBATORIA,

DE LA PARTE DEMANDANTE,

Declaración Testimonial de FERRO DELGADO VÍCTOR, quien respondió las preguntas que se le formularon.

DE LA PARTE DEMANDADA,

Declaración Testimonial de HUINCHO RETUERTO JULIO CESAR, quien respondió las preguntas que se le formularon.

ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS ADMITIDOS

Seguidamente, el Señor Juez requirió a los abogados de ambas partes para que precisen qué hechos o qué pretensiones acreditan los medios probatorios que le fueron admitidos. Los abogados expresaron concretamente lo solicitado. (Exposiciones que se registran en audio y video).

ALEGATOS FINALES O DE CLAUSURA,

Finalmente el Señor. Juez concedió el uso de la palabra a los Abogados de las partes para que expresen sus alegatos finales. (Exposiciones que quedaron registrados en el audio y video).

DIFIERE FALLO

El Señor Juez comunica a las partes que va proceder a DIFERIR EL FALLO, disponiendo que la notificación de la sentencia escrita con todos sus fundamentos será el día 15 de octubre del 2014 a horas 4.30 p.m., quedando notificados los concurrentes en este acto de la fecha y hora señalada, dándose por concluida la presente audiencia a horas 10.26 a.m. de lo cual que doy fe.-

<b>PODER JUDICIAL</b>  ..... Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR JUEZ 8º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lims CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  ..... Firma del Sr. Juez	<b>PODER JUDICIAL</b>  ..... PEDRO COTRINA GOYOCHEA Secretario de Audiencia Juzgado Especializado de Trabajo Permanente Lima CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
OCTAVO JUZGADO ESPECIALIZADO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO  
Esquina Av. Abancay y Colmena - Edificio Javier Alzamora Valdez - Piso 17- Teléfono: 4101818

EXPEDIENTE : 12742-2014-0-1801-JR-LA-08  
DEMANDANTE : JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO.  
DEMANDADO : GLORIA S.A.  
MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO.  
JUEZ : JUAN CARLOS CHÁVEZ PAUCAR.  
SECRETARIA : GISSET IBETH DULCE MOSTACERO.

### SENTENCIA N° - 2014

#### RESOLUCIÓN N° 05

Lima, 15 de octubre del 2014.

**AUTOS Y VISTOS:** en Audiencia Única de fecha 06 de octubre del 2014, en el que se reservó la emisión del fallo oral, señalando para esta fecha la notificación de la sentencia escrita.

#### I.- PARTES:

- a) El demandante **JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO**, (en adelante el actor).
- b) La demandada **GLORIA S.A.** (en adelante la demandada).

#### DE LA AUDIENCIA ÚNICA CONCILIACIÓN

#### II.- DE LAS PRETENSIONES QUE SON MATERIA DEL JUICIO:

El Juzgador, conforme a lo previsto en el artículo 43°, numeral 3) de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo - NLPT, al no lograr la conciliación fijó las pretensiones materia del juicio formuladas por el actor, mencionándose los siguientes:

**Primera Pretensión:** Se declare la nulidad de su despido y en consecuencia se ordene su reposición al puesto de trabajo y labor habitual como operador del área de fábrica de envase de latas o puesto similar, por haber tenido la condición de sindicalizado.

**Segunda Pretensión.-** Se le pague las remuneraciones devengadas como consecuencia de dicha declaración.

**Tercera Pretensión.-** Se le pague los intereses costas y costos del proceso.

**Cuarta Pretensión Subordinada.-** Invoca la reposición por despido fraudulento.

#### JUZGAMIENTO

#### III.- DE LA CONFRONTACIÓN DE LAS POSICIONES:

##### 3.1.- FUNDAMENTOS DEL ACTOR:

El actor, en su demanda y en la confrontación de posiciones, expresó los siguientes hechos:

**PODER JUDICIAL**

.....  
Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR  
JUEZ  
8° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**PODER JUDICIAL**

.....  
GISSET DULCE MOSTACERO  
SECRETARIO JUDICIAL  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

- a) Que, brindó servicios personales a la demandada, desde el 01 de agosto del 2003, como obrero en el puesto de operador en el área de Fábrica de Envases de Latas, percibiendo como remuneración en setiembre el importe de S/. 1,767.50, hasta el 08 de mayo del 2014, fecha en la que fue despedido.
- b) Que, su despido es nulo, dado que el motivo de éste fueron por haber participado en actividades sindicales, haber sido dirigente sindical, haber participado en la huelga de los días 14 y 15 de abril, por ser miembro de la comisión negociadora, ser Secretario General de la Industria de la Producción, a la cual está afiliado el actor y por haber participado en diversas, quejas, denuncias y demandas contra la demandada; la cual invocó la supuesta comisión de una falta grave de abandono de trabajo por haber faltado 19 días dentro del último semestre; por lo que pretende se le reponga en su mismo puesto de trabajo o en otro similar en caso de imposibilidad.
- c) Subordinadamente para el caso de que no se acoja la nulidad de despido, pretende se declare su despido como fraudulento e igualmente se ordene su reposición al centro de trabajo, solicitando se declare fundada su demanda.

**3.2.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDADA:**

La demandada, en su contestación y en la confrontación de posiciones, mencionó los siguientes hechos:

- a) Dedujo la excepción de caducidad.
- b) Absolviendo la demanda, señala que el actor fue despedido por haber incurrido en falta grave de abandono de trabajo, por ende el despido está justificado.
- c) El actor invoca los supuestos de los incisos a), b) y c) del artículo 29° del TUO del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – LPCL, sin mayor sustento ni rigor; así refiere que el actor fue dirigente sindical hace muchos años como menciona en la página siete de la ampliación de la demanda, dejando de ser dirigente sindical en el año 2010; y los procesos judiciales a los que alude se remontan a años anteriores, por ende pretender que los hechos ocurridos en los incisos a), b) y c) no tiene asidero.
- d) Agrega que el despido nulo no protege a quien está afiliado a un sindicato, sino al hecho de el despido se haya producido en razón de la afiliación, en tal sentido el actor es afiliado al Sindicato hace muchos años, por ende no se le despidió porque se haya afiliado al sindicato y su actuación como representante en algunos procesos que datan hace mucho tiempo atrás no guardan ninguna coherencia con lo alegado en la demanda, dado que para la configuración del despido nulo, tuvo que producirse y acreditado una serie de actos precedentes por parte del empleador que evidencien un comportamiento atentatorio al derecho de formular reclamos.
- e) Finalmente, en torno al despido fraudulento, en éste caso se imputó las inasistencias trabajo por más de quince días, que fueron debidamente acusadas y que el actor pretendió excusar con la alegación de que esos días tuvo consultas médicas, hecho que no es causal válida para justificar la inasistencia al trabajo, más aún si ellas se producían a cualquier hora del día o muy tarde por la noche, donde nada le impedía asistir al centro de labores o en todo caso pedir permiso, ir a su consulta y regresar o viceversa; por ende está pretendiendo sorprender al Juzgado invocando que las inasistencias estuvieron basadas en situaciones médicas, cuando lo que corresponde es que debió presentar un certificado médico debidamente visado y no simplemente alegar que asistió

**PODER JUDICIAL**

Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR

JUEZ

87 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Línea  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LINIA

**PODER JUDICIAL**

GISSCO DULCE MOSTAZERO  
 SECRETARIA JUDICIAL

Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Línea



a una consulta médica; por tanto no concurre ningún supuesto que el Tribunal Constitucional estableció para la configuración del despido fraudulento, solicitando se declare infundada la demanda.

#### IV.- ETAPA DE LA ACTUACIÓN PROBATORIA:

##### 4.1.- DE LOS HECHOS QUE NO REQUIEREN DE ACTUACIÓN PROBATORIA.

Concluido los alegatos de apertura, conforme al inciso 1) del artículo 46°, de la NLPT, se señaló como hechos requeridos de prueba los siguientes:

1. Que el actor prestó servicios a la demandada desde el 01 de agosto del 2003, como obrero-operador del área de fábrica de envases de latas, percibiendo la remuneración básica última de S/ 1,670.00 nuevos soles.
2. Que el actor fue despedido por la demandada.

##### 4.2.- DE LOS HECHOS QUE REQUIEREN ACTUACIÓN PROBATORIA.

Igualmente se mencionó los hechos requeridos de prueba, los siguientes:

1. Determinar la fecha real de cese del actor.
2. Si el despido del actor se halla sustentada en una causa justa prevista en la ley y debidamente comprobada o por el contrario la falta grave imputada al actor no se ha comprobado.
3. Si el despido del actor se configura como un despido nulo por el motivo que tiene la condición de afiliado al sindicato y participar en actividades sindicales, por tener la condición de dirigente sindical, por no haberse reiniciado el procedimiento de despido; porque el despido fue materializado cuando se encontraba con descanso médico o por haber participado en diversas quejas, denuncias o procesos judiciales contra la demandada y en tal virtud si le asiste el derecho a su reposición en el centro de trabajo con el pago de las remuneraciones devengadas o dejadas de percibir.
4. Subordinadamente si el despido del actor se configura como un despido fraudulento y por ende si el asiste el derecho a su reposición.

##### 4.3.- ADMISIÓN Y ACTUACION DE LOS MEDIOS PROBATORIOS:

- a) El Juzgador admitió los medios probatorios orales y documentales pertinentes ofrecidos por el actor y la demandada, conforme consta del audio y video.
- b) Ninguna de las partes ofreció pruebas extemporáneas ni cuestión probatoria alguna.
- c) Se procedió a la actuación de las pruebas orales traducidas en la declaración de parte del actor y de la demandada; así como de las pruebas documentales, requiriendo su oralización como consta del audio y video.

#### V.- ALEGATOS FINALES:

- a) El Juzgador requirió a los Abogados de ambas partes formulen sus alegatos finales, los que fueron expresados oralmente y constan en el audio y video.
- b) El Juzgador se reservó la emisión del fallo oral y fijó fecha para la notificación de la sentencia escrita, la cual se procede a emitir a continuación.

#### VI.- DEL CONTENIDO DE LA SENTENCIA:

##### DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA.

PODER JUDICIAL

Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR

JUEZ

8° Juzgado Especializado de Trabajo Patronato de Lima

PODER JUDICIAL

GISELY DÍAZ MOSTACERO

SECRETARÍA JUDICIAL

Juzgado Especializado de Trabajo Patronato

Módulo 1

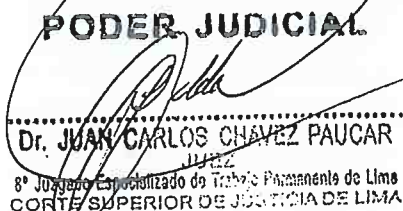
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

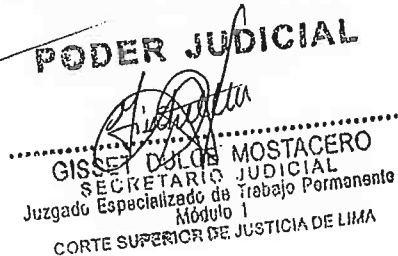
11.07.05  
Secretaría  
R

1. Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, para el ejercicio y defensa de sus derechos e intereses, con sujeción a un debido proceso y las garantías y principios propios del derecho laboral; empero observando que el proceso laboral se inspira entre otros, en los principios de celeridad, economía procesal y veracidad (artículo I T.P. NLPT), y los jueces de la jurisdicción laboral, asumen el rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, privilegiando el fondo sobre la forma y observar el debido proceso, la tutela judicial y el principio de razonabilidad (artículo II del T.P. NLPT); y teniendo presente que las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, sobre la base de los cuales el Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (artículo 12° NLPT).
2. Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y la contestación; y que la inasistencia de los testigos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al Juez, pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados (artículo 21° NLPT); debiendo tener presente la regla general de que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos (artículo 23.1 NLPT); así como las reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales (artículo 23.1 NLPT); que la acreditación del motivo de nulidad invocado, le corresponde al trabajador (artículo 23.3.b NLPT); y que la acreditación de la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado y la causa del despido le corresponde al empleador (artículo 23.4.c NLPT); finalmente que el artículo 23.5 señala que: *"En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes."*

#### **Análisis de la excepción de caducidad deducida por la demandada**

3. La excepcionante alega que, el cese del actor se produjo el 08 de mayo del 2014, computándose los treinta días naturales, tenía plazo para interponer la demandada por despido nulo hasta el 07 de junio del 2014 y siendo que la demanda la presentó el día 09 de junio del 2014, se excedió en dos días; por tanto debe de declararse fundada la excepción de caducidad.
4. El actor absolviendo la excepción alega que durante todo ese lapso de tiempo, el Poder Judicial ha estado de huelga, no hubo atención, entonces se entiende que no debe de correrse los días para el pazo de caducidad.
5. La excepción de caducidad procede cuando ha operado la caducidad del derecho, como consecuencia del transcurso del plazo previsto en la ley para la interposición de la demanda judicial reclamando un determinado derecho como es el caso de la indemnización por despido arbitrario; el cual según el artículo 36° de la LPCL, está fijado en treinta días naturales de producido el hecho; el cual no está sujeto a interrupción o pacto que lo enerve; pues una vez transcurrido impide el ejercicio del derecho; previéndose como única excepción la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por la falta de funcionamiento del Poder Judicial, en cuyos casos el plazo se suspende mientras dure el impedimento.

**PODER JUDICIAL**  
  
 Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR  
 JUEZ  
 8° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**PODER JUDICIAL**  
  
 GISSET DOLORES MOSTACERO  
 SECRETARIO JUDICIAL  
 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
 Módulo 1  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

6. El artículo 58° del Decreto Supremo 001-96-TR Reglamento de la LPCL, regula los supuestos de falta de funcionamiento del Poder Judicial señalando como tales a: **I** los días de suspensión del Despacho Judicial conforme al artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial (**sábados, domingos, feriados no laborales y los de duelo nacional y judicial, el día del inicio del año judicial y el día del Juez**); **II** las situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento; y **III** el inicio del procedimiento de conciliación administrativa, mientras dure éste conforme al artículo 28° del Decreto Legislativo 910.
7. Al respecto el Supremo Tribunal Constitucional, ha establecido el criterio de que el plazo referido debe entenderse que son días hábiles, como así se precisó en las sentencias emitidas en los expedientes N° 01049-2003-PA/TC<sup>1</sup> y 02070-2003-PA/TC<sup>2</sup> respectivamente.
8. En igual sentido el II Pleno Laboral Supremo, en torno al cómputo del plazo de caducidad en los casos del despido incausado y despido fraudulento, en el numeral 3.2.) estableció el plazo de días hábiles.

3.2.- Cuál es el plazo de caducidad y cómo se computa, para presentar una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento?

El Pleno acordó por unanimidad:

*El plazo de caducidad para interponer una demanda de reposición por despido incausado o despido fraudulento es de treinta (30) días hábiles de producido el despido calificado como inconstitucional, de conformidad con el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR. En los casos en que exista en trámite una demanda de amparo, ésta deberá ser reconducida ante el juez ordinario laboral si se verifica que la misma ha sido interpuesta dentro del plazo de 30 días hábiles."*

9. De las normas citadas y la Jurisprudencia invocada, se desprende que para que se configure la caducidad del derecho, deben concurrir los supuestos de hecho siguientes: 1) Que, el actor haya sido despedido; 2) Que, el actor haya interpuesto demanda judicial impugnando el despido; 3) Que, entre la fecha del despido y la interposición de la demanda haya transcurrido más de treinta (30) días hábiles; y 4) Que, no concorra ningún hecho que determine la suspensión del plazo de caducidad.
10. En el presente caso, los trabajadores del Poder Judicial estuvieron en huelga hasta el 11 de mayo del 2014, computándose el plazo de prescripción a partir del 12 de mayo del 2014 y contándose desde dicha fecha los días hábiles, se tiene que a la fecha de interposición de la demanda el 09 de junio del 2014, no transcurrió aún los treinta (30) días hábiles, por lo que debe desestimarse la excepción deducida.

#### ANÁLISIS DEL PRIMER HECHO REQUERIDO DE PRUEBA:

11. Respecto a **determinar la fecha real de cese del actor**; debe tenerse presente que el actor alega que dejó de laborar el 08 de mayo del 2014 y no el 28 de abril del 2014, lo que acredita con la constancia de trabajo de fecha 08 de mayo del 2014 (anexo 1-AA); sin embargo la demanda demostró que sin bien cursó la carta notarial de despido el 25 de abril del 2014, ella fue dejada sin efecto mediante carta notarial de fecha 28 de abril del 2014, en razón a que el actor contaba con licencia por motivo de salud, dando por

<sup>1</sup> Sentencia 01049-2003-PA/TC.- "... el artículo 124° de la Ley Orgánica del Poder Judicial ... prescribe que las actuaciones judiciales se realizan en días hábiles; ... un día en que se paralizan los labores judiciales desde ningún punto de vista puede considerarse hábil"

<sup>2</sup> Sentencia 02070-2003-PA/TC.- "Si bien el accionante tenía 30 días "naturales" para interponer su demanda de nulidad de despido, en el cómputo de dicho plazo de caducidad no cabía que se comprendiera los días de "falta de funcionamiento del Poder Judicial", por otra parte especificados en el artículo 247° de la Ley Orgánica del Poder Judicial; que son, en conjunto, días en los que no hubo despacho judicial."

PODER JUDICIAL

Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR  
JUEZ

PODER JUDICIAL

GISSET DULCE MOSTACERO  
SECRETARIO JUDICIAL  
Unidad Especializada de Trabajo Permanente

001-96  
Documentos  
✓

concluida la relación el 08 de mayo del 2014; lo que se verifica además con el comprobante por retenciones por aportes al sistema de pensiones del ejercicio 2014 y con la liquidación de beneficios sociales; por lo que ésta Judicatura concluye que el actor cesó el 08 de mayo del 2014.

**ANÁLISIS DEL SEGUNDO HECHO REQUERIDO DE PRUEBA:**

12. Respecto a establecer si el despido del actor se halla sustentada en una causa justa prevista en la ley y debidamente comprobada o por el contrario la falta grave imputada al actor no se ha comprobado; cabe señalar que la protección adecuada contra el despido, es la protección que brinda la Constitución Política del Perú, contra cualquier posibilidad de terminar la relación laboral sin causa justificada prevista en la ley, después de haber superado el período de prueba; en tal sentido nuestra sistemática sustantiva laboral, contenida en la LPCL, en sus artículos 16°, 22°, 24° y 25°; hacen referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo así como al procedimiento formal de despido que debe ser implementado, correspondiendo en consecuencia evaluar la concurrencia de ambos requisitos sustanciales para establecer la validez o no del despido, es decir: i) verificar la acreditación del hecho del despido; ii) que el despido, se haya ajustado al procedimiento formal previsto; y iii) verificar la concurrencia y la acreditación de la causa justa de despido de modo objetivo sea en el procedimiento de despido o en el proceso judicial de impugnación del despido.
13. En el presente caso, está acreditado el hecho del despido y la implementación del procedimiento formal del despido; con la carta de pre aviso de despido (imputación de falta grave) del 16 de abril de 2014, carta de despido del 25 de abril de 2014 (reiterada el 28 de abril del 2014 y siendo despedido el 08 de mayo del 2014, conforme se ha establecido en el considerando precedente y el descargo formulado por el actor de fecha 22 de abril de 2014; correspondiendo en consecuencia analizar si la falta imputada de haber incurrido en inasistencias injustificadas previsto en el artículo 25°, inciso h) y artículo 24° inciso a) del TUO de la LPCL, aprobado por D. S. N° 003-97-TR; inasistiendo más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario. Para ello debe mencionarse la base jurídica de la infracción imputada. ✓
14. Debe entenderse como **falta grave** a toda infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal indole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; lo que permite afirmar que para la configuración de una falta grave se requiere la concurrencia de tres elementos: **I) La infracción de los deberes esenciales del trabajador**, establecidos en el contrato de trabajo, el cual así como concede derechos, también impone obligaciones y deberes que deben ser cumplidos por el trabajador durante la relación laboral; **II) La gravedad de la falta del trabajador**, la cual desprenderse de sus consecuencias; así una falta puede ser grave por su trascendencia, y por ende puede ser suficiente para afectar la relación laboral de modo sustancial e irreversible (p. ej. : la apropiación de bienes o servicios del empleador, el uso o entrega a terceros de información reservada, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, los actos de violencia, etc.) o puede derivarse de su continuidad o prolongada reiteración en el tiempo, motivando el deterioro progresivo de la relación laboral, hasta el momento en que su continuación se torna insoportable (p.ej. la "reiterada" resistencia a las órdenes relativas a las labores, la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, la inasistencias e impuntualidad reiteradas, etc.); y **III) La culpabilidad del trabajador**, que puede ser

PODER JUDICIAL

Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR  
JUEZ

6° Juzgado Especializado de Trabajo - Componente de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

DR. GUSTAVO MONTAGERO  
SECRETARIO JUDICIAL  
Juzgado Especializado de Trabajo - Componente de Lima  
LIMA  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

atribuida a título de dolo (disminución "deliberada" del rendimiento proporcionar "intencionalmente" información falsa, causar "intencionalmente" graves daños), o negligencia inexcusable del trabajador (incumplimiento "injustificado" de sus labores, inobservancia del reglamento de seguridad industrial, descuido o dejadez imperdonable en el cumplimiento de sus labores).

15. Los principios de **razonabilidad y proporcionalidad**, constituyen garantías del debido proceso sustantivo; que obligan a que las decisiones sancionatorias, aun cuando ellas provengan de los particulares deben estar exentas de arbitrariedad, lo que supone la necesidad de una adecuada correspondencia entre los hechos imputados como falta grave y la sanción a imponerse; de manera que al ser el despido la máxima y más grave sanción; deberá requerir necesariamente que el hecho cometido sea realmente grave y de tal magnitud que haga irrazonable la subsistencia del vínculo laboral.
16. Si bien la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25° de la LPCL<sup>3</sup>, regula diversos supuestos; sin embargo será materia de análisis exclusivamente el supuesto de las **ausencias injustificadas por más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario**, como así fluye de la carta de despido; y teniendo como fundamento fáctico de tal imputación que el actor inasistió al centro de trabajo los días 01, 04, 09, 10, 11, 13, 18, 21, 23, 29 y 30 de enero, 03, 12 y 13 de febrero, 01, 03, 05 y 24 de marzo del 2014; y en tal sentido se habría ausentado injustificadamente por más de 15 días en un período de 180 días.
17. Al respecto el Prof. Carlos Blancas Bustamante<sup>4</sup> al referirse a ésta falta señala que incurre en grave infracción aquél servidor que **sin justificación alguna** deja de concurrir a su centro de trabajo por más de quince días no consecutivos en un período de 180 días; y que para su configuración se requiere de dos requisitos: la **reiterancia** y la **injustificación**, precisando respecto a éste último que la ausencia al trabajo adquiere relevancia, tipificando una falta grave, únicamente cuando es injustificada; entendiendo el autor por **justificación** la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador y de los cuales no sea en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo; y en tal sentido, para la existencia de esta falta es necesaria la existencia del **animus infringendi** por parte del trabajador que se ausenta a sus labores.
- Así mismo, precisa que la enfermedad, el accidente, la detención de un trabajador, el caso fortuito y la fuerza mayor, constituyen supuestos justificantes de la ausencia al trabajo; y cuando la ausencia del trabajador, con prescindencia del motivo que la origina, ha sido conocida previamente por el empleador al haber solicitado aquel permiso para ausentarse del trabajo, tampoco se incurre en esta infracción.
18. La Jurisprudencia Constitucional, estableció que la comisión de ésta infracción "(...) requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura"<sup>5</sup>; o también que "La falta grave de abandono de trabajo, prevista en el

<sup>3</sup> Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.

<sup>4</sup> Carlos Blancas Bustamante, *El Despido en el Derecho Laboral Peruano*. JURISTA EDITORES E.I.R.L. Edición Marzo 2013. Pag. 264-265.

<sup>5</sup> STC N° 01177-2008-PATC.

PODER JUDICIAL

Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUCAS  
JUEZ

PODER JUDICIAL

7  
GISEL BULCE MOSTACERO  
SECRETARIO JUDICIAL  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 1  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

inciso h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendarios o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo"<sup>6</sup>.

19. En el presente caso, se imputó y se despidió al actor, por haber incurrido en la falta grave de inasistencias injustificadas por más de quince (15) días en un periodo de ciento ochenta (180) días, es decir los días 01, 04, 09, 10, 11, 13, 18, 21, 23, 29 y 30 de enero, 03, 12 y 13 de febrero, 01, 03, 05 y 24 de marzo del 2014; de lo que se infiere que formalmente la falta estaría configurada, pues se requiere un número mínimo de 16 días de inasistencia injustificada; correspondiendo por ende evaluarse si en efecto dichas inasistencias son injustificadas, entendiéndose que ellas deben referirse estrictamente a aquellas ausencias del trabajador con voluntad de no asistir al centro de trabajo, no pudiendo por tanto estimarse como inasistencias injustificadas cuando el trabajador expresa las razones por las cuales no concurrió al centro del trabajo; pues en dicho caso se requiere necesariamente de una **previa revisión y análisis previo por el empleador para tomar la decisión** de imponer o no la sanción respectiva.
20. En el presente caso, está acreditado que la demandada, -como refirió en la audiencia-, basada en la información remitida por el área de personal, inmediatamente calificó las ausencias del actor, como ausencias injustificadas y mediante Carta Notarial N° 28598-2014 de fecha 16 de abril del 2014 (Anexo 1-W de la demanda), le imputó al actor la comisión de las faltas graves previstas en el inciso h) del artículo 25° de la LPCL, consistente en las ausencias injustificadas por más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, partiendo la contabilización de los días de inasistencia, desde el 04 de noviembre del 2013; sin embargo, al formular el actor sus descargos, refiere haber puesto en conocimiento de su empleador que padecía de una lesión HNP **Lumbar L4 y Desgarro del tendón del supraspinoso de hombro izquierdo y Bursitis Subdeltoides** en fecha 30 de octubre del 2013 y además una solicitud de su ampliatoria de licencia para la continuación de su tratamiento médico; descargos con los que se habría desvirtuado las inasistencias imputadas correspondientes a los meses de noviembre y diciembre del 2013, dado que en la Carta de Despido del 25 de abril del 2014, la demandada sólo indicó como inasistencias las que corresponde a los meses de enero y febrero del 2014.
21. Por otro lado, el actor ha admitido expresamente que faltó a laborar los primeros diecinueve días, pero que los mismos se encuentran justificados de la siguiente manera: el 02 de enero fue atendido por emergencia en el Hospital Edgardo Rebagliati, el 10 de enero tuvo una atención médica por la que se le entregó una receta médica del área de Urgencias del mismo Hospital, el 21 de enero fue atendido por el Policlínico Chíncha en emergencia y el 12 de febrero tuvo una ecografía del hombro izquierdo, el mismo que fue recepcionado por la demandada el 10 de marzo del 2014; estando por tanto cuatro días justificados con las constancias de atención, receta y ecografía (anexos 1-CC de la demanda), quedando simplemente los quince días restantes que el actor considera son justificados por la demandada al tener conocimiento de la enfermedad del actor desde octubre del 2013, siendo menester recalcar que en

<sup>6</sup> STC N° 09423-2005-PA/TC

PODER JUDICIAL

Dr. JOAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR

8° Juzgado Especializado de Trabajo - Persepolis de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL 8

GISSET DUJCE MOSTACERO  
SECRETARIO JUDICIAL  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 1  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

oportunidad anterior, en el año 2009 el actor ha tenido licencias por salud, tal como se ha acreditado con la Carta, de fecha 22 de octubre del 2009<sup>7</sup>.

22. De lo señalado, se advierte que la demandada tenía conocimiento de la enfermedad que padecía el actor, por cuya razón le otorgó las licencias en el año 2013 y fueron precisamente retiradas de la carta de despido. A ello se suma los permisos concedidos por incapacidad del 04 de marzo y del 18 al 22 de marzo del 2014, días que tampoco le fueron imputados en la carta de preaviso. Tales circunstancias razonablemente permiten afirmar que el actor contaba con diversas licencias en el tiempo, por salud y en forma periódica. En tal contexto surge la interrogante de *¿cuál fue la situación que aconteció para que la demandada retirara de la imputación, las inasistencias imputadas de los meses de noviembre y diciembre del 2013?* La respuesta inmediata que puede brindarse, sobre la base de lo señalado, es que a los descargos efectuados por el actor se adjuntó comunicaciones cursadas a la Jefatura de Relaciones Laborales, sobre su estado de salud y de su tratamiento; situación fisiológica que evidentemente no varió en los meses siguientes, es decir enero y febrero e incluso marzo; máxime si se tiene en cuenta que la demandada no explicó en el presente caso, las razones por las que se dejó de lado la imputación de inasistencias injustificadas en circunstancias similares de los meses de noviembre y diciembre del 2013.
23. A lo anterior, cabe agregar que la configuración de la falta grave imputada al actor, solo puede darse si se verifica y acredita la concurrencia del ánimo doloso de inasistir a su centro de labores, esto es el *animus infringendi (elemento subjetivo)*, lo que no se demostró fehacientemente en éste caso; dado que respecto a las inasistencias de los días 02 de enero, 10 de enero, 21 de enero y 12 de febrero del 2014, el actor acreditó haber recibido atención médica, hecho que habría imposibilitado su asistencia al centro de trabajo; y que si bien es cierto que no obtuvo un certificado de descanso médico, sin embargo tales situaciones demostró que existieron razones justificadas por las que se vio compelido a inasistir al centro de trabajo; o en todo caso eliminan de plano la concurrencia del *animus infringendi*; más aún si en éste caso la empleadora tenía conocimiento de que el trabajador padecía de la lesión HNP *Lumbar L4 y Desgarro del tendón del supraspinoso de hombro izquierdo y Bursitis Subdeltoidea* desde el 30 de octubre del 2013; el mismo que por su naturaleza requiere de un permanente tratamiento médico; circunstancias todas descritas que valoradas en conjunto permiten a ésta Judicatura a concluir que no se acreditó objetivamente que el actor haya incurrido en la falta imputada; por lo que el despido del actor no tiene justificación válida al no configurarse la falta por más de quince días injustificados al trabajo.
24. Ahora, bien para evaluar si en el caso de autos se configura o no el despido nulo, dado que el actor alegó que los motivos de su despido fueron: haber participado en actividades sindicales, haber sido dirigente sindical, haber participado en la huelga de

1. <sup>7</sup> Carta de fecha 22 de octubre del 2009: "(...) la empresa le ha brindado las facilidades para su tratamiento (hernia) así como sus descanso. A ello se agrega el hecho de que la Carta de Despido del 25 de abril fue emitida sin conocimiento de la licencia del actor desde el 25 al 29 de abril, razón por la que se envía una segunda Carta de Despido, de fecha 28 de abril, en la que suspende los efectos de la carta anterior hasta que culmine la licencia, siendo despedido recién el 08 de mayo del 2014.

PODER JUDICIAL

DR. JUAN CARLOS CHÁVEZ PAUCAR

JUEZ

0° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL 9

GISSET DULCE MOSTACERO

SECRETARIO JUDICIAL

Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 1  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

los días 14 y 15 de abril, por ser miembro de la comisión negociadora, ser Secretario General de la Industria de la Producción, a la cual está afiliado el actor y por haber participado en diversas, quejas, denuncias y demandas contra la demandada; los que estarían previstos en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe tenerse presente que las causas referidas, como determinantes de la nulidad de un despido, se inspira en la necesidad de proteger y garantizar eficazmente el ejercicio del derecho constitucional a la "libertad sindical", consagrada en el inciso 1) del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el cual por su reconocimiento internacional reviste la características de un derecho humano laboral, frente a los actos discriminatorios o antisindicales que pudiera ejercer el empleador contra un trabajador o los trabajadores, como consecuencia del ejercicio de tal derecho; reconocimiento que se trasunta en lo establecido en el artículo 1° del Convenio 98 de la OIT y el Convenio 158; así como el derecho constitucional de acción previsto en el inciso 20) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú.

25. Igualmente cabe referir que el "fuero sindical" en su ámbito subjetivo desde una perspectiva contemporánea, garantiza el derecho de los trabajadores comprendidos en el ámbito de protección no sólo y únicamente de los dirigentes sindicales, sino también de cualquier miembro afiliado al sindicato y en especial a quienes desarrollan actividades sindicales, imponiendo la exigencia de que el despido de dichos trabajadores, debe estar ineludiblemente sustentada en una causa justa prevista en la ley y objetivamente comprobada; la cual precisamente destruye la presunción de que el despido de un trabajador amparado por el fuero sindical es antisindical y discriminatorio y por ende nulo; de modo que si no se comprueba la causa justa, readquiere plena validez la presunción contenida en el inciso a) del artículo 29 LPCL.
26. En relación a la actividad probatoria en este tipo de procesos de nulidad de despido; al no existir una disposición legal expresa que establezca una garantía que subordine la eficacia del despido a la previa demostración de la causa justa del despido o del cese; y las evidentes dificultades probatorias en las que habitualmente se encuentra el trabajador; resulta plenamente válido la aplicación del principio de facilitación de la carga probatoria, en cuya virtud el esfuerzo del trabajador debe estar orientado a probar la concurrencia de indicios razonables que brinden certeza acerca de la probabilidad de la lesión alegada o de la violación de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical; en cuya orientación la condición de afiliado al sindicato o la calidad de dirigente sindical, actúa como un indicio relevante respecto a la concurrencia del motivo prohibido.
27. En el presente caso, fue reconocido por ambas partes que el actor tiene en la actualidad la condición de dirigente sindical de la Federación de Trabajadores de la Industria Privada del Perú, en cuyo ámbito una de sus afiliadas es el Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A.; así como el hecho de la realización de la huelga de 48 horas efectuada los días 14 y 15 de abril del 2014, en el cual el actor tuvo participación como así lo alegó expresamente; hecho que no fue negado ni contradicho por la demandada, limitándose simplemente a referir que desconoce tal hecho; y que la imputación de las faltas graves ocurrió inmediatamente después a la efectivización de dicha huelga; es decir el día 16 de abril del 2014; circunstancia temporal que hace presumir razonablemente que ante la ausencia de una causa justa y debidamente comprobada para sustentar el despido, que la verdadera causa de dicho despido fue el ejercicio de la libertad sindical; pues no se entiende por qué razón no se tomó en cuenta o valoró el hecho de que el actor padecía una enfermedad que

PODER JUDICIAL

Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR  
JUEZ

1<sup>o</sup> Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

GISSEL DULCE MOSTACERO  
SECRETARIO JUDICIAL  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de  
Módulo 1  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



requería tratamiento permanente que motivó las reiteradas inasistencias, más aún si las inasistencias anteriores de los meses de noviembre y diciembre (por la misma razón), fueron justificadas; lo que permite establecer el nexo de causalidad entre el ejercicio de la libertad sindical y el despido del actor; por lo que ésta Judicatura **concluye que la extinción del vínculo laboral del actor estuvo motivado por la represalia del empleador, frente al ejercicio de las actividades sindicales por el actor, configurándose con ello la causal prevista en el inciso a) del artículo 29° de la LPCL; en consecuencia debe declararse fundada la demanda de nulidad de despido por dicha causal.**

11-11-59  
M. S. S. S.  
S. S. S.

28. En torno a las demás causales invocadas por el actor referidas a ser miembro de la comisión negociadora y por haber participado en diversas, quejas, denuncias y demandas contra la demandada; si bien es cierto que el actor demostró haber participado en dichas acciones, sin embargo no concurren en dichos casos el requisito temporal que permita establecer el nexo de causalidad entre tales hechos como motivadores del cese, dado que tales acciones fueron desarrolladas hace muchos tiempo; por lo que ésta Judicatura desestima dichas causales.
29. Respecto a la pretensión de **indemnización por despido arbitrario**, atendiendo a que dicha pretensión es subordinada a la principal de nulidad de despido; que fue amparada en ésta sentencia, no cabe emitir pronunciamiento alguno respecto a ésta última pretensión.
30. Respecto, a **establecer en su caso, si le corresponde o no al accionante el derecho a la REPOSICION y el pago de las remuneraciones caídas y los beneficios sociales respectivos**; atendiendo a que se concluyó que el actor fue objeto de un Despido Nulo, automáticamente le asiste el derecho para su **reposición** en el mismo cargo o en cargo similar al que venía desempeñando antes de su despido, conforme a lo preceptuado por el tercer párrafo del artículo 34° de la LPCL<sup>8</sup>, reposición que debe ser efectivizado en ejecución de sentencia.
31. Igualmente, conforme al artículo 40° de la LPCL, al haberse declarado la nulidad del despido del actor, corresponde también ordenar el pago de las remuneraciones que dejó de percibir desde la fecha del despido, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes; los que deben ser calculados tomando en cuenta las remuneraciones ordinarias percibidas por el actor antes de su cese y que deben ser liquidados en ejecución de sentencia.
32. Del mismo modo, le asiste al actor el derecho a percibir la **compensación por tiempo de servicios**, cuya determinación debe efectuarse conforme a lo regulado en el inciso e) del artículo 8° del TUO del Decreto Legislativo 650, aprobado por el Decreto Supremo 001-97-TR; y las **gratificaciones ordinarias por fiestas patrias y navidad** conforme a lo regulado por la Ley 27735, y el último párrafo del artículo 2° del Reglamento de la Ley 27735, aprobado por Decreto Supremo 005-2002-TR; por el periodo dejado de laborar desde la fecha del despido a la fecha de reposición efectiva.

**EN RELACIÓN A LOS INTERESES LEGALES, COSTAS Y COSTOS:**

33. Respecto al **Pago de Intereses**, considerando que la CTS, debió ser depositado semestralmente conforme a lo establecido por el artículo 2° del TUO del Decreto Legislativo N° 650, su incumplimiento a raíz del despido, generan la obligación de pago.

<sup>8</sup> Artículo 34°.- (...)

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo.

**PODER JUDICIAL**

Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR

R. Tribunal Especializado de Trabajo Parlamento de Lima

**PODER JUDICIAL**

CRISTÓFOL DULCE MONTACERO  
SECRETARIO JUDICIAL

Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

de los intereses bancarios o financieros, los cuales deben ser agregados a los depósitos que deben ser realizados por la demandada.

34. Que conforme al Decreto Ley 25920, los adeudos por **remuneraciones y gratificaciones** igualmente devengan intereses legales a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija judicial o extrajudicialmente el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño.
35. Las **costas y costos** procesales en ejecución de sentencia, en tal sentido, si bien conforme al artículo 31° de la NLPT, dichos conceptos no requieren ser demandados; sin embargo sí deben ser objeto de pronunciamiento expreso en la sentencia, precisándose su cuantía o modo de liquidación; en concordancia con lo previsto en el artículo 14° de la misma ley que señala que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil.
36. En éste caso, la demandada tiene la condición de parte vencida en el presente caso, se admitió las pretensiones demandadas y considerando además que se comprobó la comisión de un despido nulo, atentatorio contra el ejercicio del derecho a la libertad sindical, lo que motivo que el actor se viera obligado a contratar los servicios profesionales de su Abogado; quien tuvo que incoar la demanda, concurrir a las dos audiencias celebradas en éste proceso y además deberá continuar patrocinando al actor hasta la conclusión del presente proceso, con probabilidad de que adicionalmente deba intervenir al nivel de la Sala Laboral Superior y ante la Corte Suprema de Justicia; circunstancias que conllevan a ésta Judicatura a imponerle a la demandada la condena en los costos procesales, los cuales se estiman en el importe equivalente al veinte por ciento (20%); de todos los importes que se ordene pagar a favor del actor que incluyen las obligaciones principales y los intereses respectivos y deberá ser calculado en ejecución de sentencia.

#### DE LAS DEDUCCIONES QUE PUEDE EFECTUAR LA DEMANDADA:

37. La demandada está autorizada a realizar las deducciones respectivas por los conceptos que se han ordenado pagar, siempre que ellos estén sujetos expresamente a los descuentos establecidos por ley.

#### VII.- DECISIÓN:

Por las razones expuestas el Juez del Octavo Juzgado Laboral Permanente de Lima, Administrando Justicia a Nombre de la Nación **RESUELVE:**

- 1) Declarar **INFUNDADA** la excepción de caducidad deducida por la demandada.
- 2) Declarar **FUNDADA**, la demanda interpuesta por **JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO**, contra **GLORIA S.A.**, sobre nulidad de despido.
- 3) **ORDENAR**, que la demandada **REPONGA** al actor, en el plazo de **CINCO DÍAS HÁBILES**, en su mismo puesto de trabajo que ostentaba antes de su cese o en otro de igual o similar categoría.
- 4) **ORDENAR** que la demandada **PAGUE** al referido trabajador las remuneraciones, las gratificaciones ordinarias por fiestas patrias y navidad, que se devenguen desde la fecha del despido hasta la fecha de la reposición efectiva; con los incrementos que pudieran haberse producido durante el periodo de cese en el centro de trabajo, debiendo liquidarse los mismos en ejecución de sentencia, con deducción de los

PODER JUDICIAL

Dr. JUAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR

JUEZ

8° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

12

GISSET DULCE MOSTACERO  
SECRETARIO JUDICIAL

Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 1  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, más los intereses legales correspondientes.

- 5) **ORDENAR** que la demandada cumpla con efectuar los depósitos de la compensación por tiempo de servicios que se devenguen; por el período desde la fecha de despido hasta la fecha de reposición; cuyo monto debe calcularse en ejecución de sentencia, más los intereses financieros correspondientes.
- 6) **IMPONER** a la demandada la obligación del pago de las costas y costos del proceso, que debe liquidarse en ejecución de sentencia.
- 7) **FACULTAR** a la demandada, para efectuar las deducciones a las que está obligado por mandato expreso de la ley, en su condición de agente retenedor.

Tómese Razón y Hágase Saber.

**PODER JUDICIAL**

*[Firma]*  
.....  
Dr. JOAN CARLOS CHAVEZ PAUCAR  
JUEZ

6° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**PODER JUDICIAL**

*[Firma]*  
.....  
GISSET DULCE MOSTACERO  
SECRETARIO JUDICIAL  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 1  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

170  
Docentes

**Corte Superior de Justicia de Lima**  
Primera Sala Laboral Transitoria (NLPT)

Expediente N° : 12742-2014-0-1801-JR-LA-06  
Jueces Superiores : Dr. Gino Ernesto Yangali Iparraguirre  
Dra. Cecilia Leonor Espinoza Montoya  
Dr. Barboza Ludeña Máximo Saúl  
Relatora de Sala : Taboada Rosazza Katherine  
Secretaría de Sala : Valencia Pérez Nataly Vanessa

ACTA DE REGISTRO DE AUDIENCIA PÚBLICA DE VISTA DE LA CAUSA

Jesús María, martes 29 de marzo de 2016

HORA DE INICIO: 09:15 hrs.

I. INTRODUCCIÓN:

Presentes, el día y hora antes señalados precedentemente, en la Sala de Audiencias de la Primera Sala Transitoria Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima con sede en Arnaldo Márquez – Jesús María, ante el Colegiado de la Primera Sala Laboral Transitoria, integrada por los señores Jueces Superiores Titulares Gino Ernesto Yangali Iparraguirre, Cecilia Leonor Espinoza Montoya y Barboza Ludeña Máximo Saúl, con motivo del proceso seguido por HUINCHO RETUERTO JULIO CESAR contra GLORIA SA sobre REPOSICION, se procede a verificar la presencia de los intervinientes a esta Audiencia de Vista de la Causa, previa lectura de las piezas pertinentes del proceso.

II. LECTURA DE PIEZAS:

Iniciando la audiencia, la Señora Juez Superior Ponente Dra. Cecilia Leonor Espinoza Montoya cede la palabra a la señorita Relatora Taboada Rosazza Katherine, a fin de que de lectura a las partes pertinentes del proceso respecto de que es materia de grado.

III. ACREDITACIÓN DE LA PRESENCIA DE LOS INTERVINIENTES:

Habiéndose efectuado el llamado respectivo, a la hora programada en autos e igualmente en este acto. A continuación, la Señora Juez Superior Ponente Dra. Cecilia Leonor Espinoza Montoya solicita la acreditación de los

329  
Palacios  
Cecilia

intervinientes en la presente Audiencia Pública de Vista de la Causa en el modo y forma de ley.

**DEMANDANTE:** HUINCHO RETUERTO JULIO CESAR

D.N.I N° 40450276

Domicilio real: Horacio Urteaga 502, departamento 701. Distrito de Jesús María

**ABOGADO DEL DEMANDANTE:** PALACIOS ROMERO JOSE ANDRES

D.N.I N° 06752063

Registro C.A.L N° 33212

Casilla electrónica: 5252.

Se deja constancia de la inasistencia de la parte demandada.

**IV. ALEGATOS DE LOS ABOGADOS DE LAS PARTES:**

A continuación, de conformidad con lo previsto en el artículo 33° literal b), de la Ley 29497, la Señora Juez Superior Ponente **Dr. Cecilia Leonor Espinoza Montoya**, cede la palabra al señor abogado de la parte presente, a fin de que expresen sus alegatos respecto a los extremos de apelación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 12° de la misma norma procesal laboral.

El abogado del demandante, efectúa su alegato. Su exposición queda registrada en audio y video.

**V. CITACIÓN A LAS PARTES PARA LA NOTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA DE VISTA:**

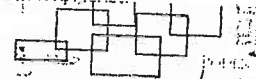
Reiniciada la audiencia, la Señora Juez Superior Ponente **Dr. Cecilia Leonor Espinoza Montoya**, de acuerdo a lo previsto en el segundo párrafo del literal c) del artículo 33° de la Ley 29497, los miembros del Colegiado, han dispuesto **DIFERIR** la expedición del **FALLO** dentro de los cinco días hábiles siguiente, y cita a las partes a la Oficina de Secretaria de la Primera Sala Laboral Transitoria para el **DIA 05 DE ABRIL DEL AÑO EN CURSO**, a horas **02:45 de la tarde**, para la notificación de la **Resolución de Vista**.

Con lo que se dio por concluida la presente Audiencia Pública de Vista de la Causa.-

**HORA DE FINALIZACIÓN: 09:31 hrs.**

**PODER JUDICIAL**

.....  
**JOSE JONATHAN CHAVEZ SANTOS**  
SECRETARIO DE AUDIENCIA  
1° Sala (Transitoria Laboral NLPT)  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



EXPEDIENTE N°12742-2014-8-1801-JR-LA-08 (A)

992  
Araujo  
Alcalá

Señores:

ARAUJO SÁNCHEZ

BARBOZA LUDEÑA

Lima, catorce de mayo de dos mil quince.-

**AUTOS Y VISTOS:** Traídos para resolver en la fecha, e interviniendo en calidad de ponente la señora Juez Superior Eliana Araujo Sánchez, con el Voto en Minoría de la señorita Juez Superior Nancy Coronel Aquino;

**MATERIA DEL RECURSO:**

Que, es materia de grado de apelación la **Resolución N° 02**, obrante a fojas 21 y 22, que declara infundada la oposición formulada contra la Medida Cautelar dictada mediante Resolución N° 01;

**AGRAVIOS:**

Que, la demandada al interponer su recurso de apelación de fecha 21 de enero de 2015, de fojas 24 a 29, señala como agravios los siguientes: *i)* Que, el Juzgado estima que en el presente caso, corresponde la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y que la existencia de una sentencia favorable en primera instancia libera al demandante y a la propia autoridad jurisdiccional de la obligación de sustentar el cumplimiento de los requisitos de una medida cautelar; *ii)* Que, el artículo 54° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 regula el otorgamiento de medidas cautelares de manera general, sin precisar los requisitos que deben cumplirse, esto es verosimilitud del derecho, peligro en la demora, razonabilidad de la medida y contracautela; por lo que en tal caso, si corresponde la aplicación supletoria del Código Procesal Civil; *iii)* Que, cabe señalar que el artículo 55° de la Ley N° 29497 regula específicamente el otorgamiento de una medida cautelar especial de reposición provisional para supuestos también especiales, esto es, cuando el demandante al momento del despido haya sido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad, haya estado gestionando la conformación de una organización sindical, y cuando el fundamento de la demanda sea verosímil;

**CONSIDERANDO:**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA

EXPEDIENTE N° 12742-2014-8-1801-JR-LA-08 (A)

533  
RUCO  
RUCO

**Primero:** Que, 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*-cuando la apelación es de un auto, la competencia del superior solo alcanza a éste 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 instancia;

**Segundo:** Que, el artículo 687° del Código Procesal Civil señala que: *“Ante la inminencia de un perjuicio irreparable, puede el Juez dictar medidas destinadas a conservar la situación de hecho o de derecho presentada al momento de la admisión de la demanda, en relación a personas y bienes comprendidos en el proceso. Esta medida es excepcional por lo que se concederá sólo cuando no resulte de aplicación otra prevista en la Ley.”*; Asimismo, de conformidad con el artículo 54° de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo se establece que las medidas cautelares son dictadas por el Juez a pedido de parte, antes de iniciado un proceso o dentro de este; de otro lado, señala que son procedentes además de las medidas cautelares contempladas en la ley procesal, cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar; e incluso una genérica no prevista en las normas procesales;

**Tercero:** Que, de conformidad con lo establecido en los artículos 610° y 611° del Código Procesal Civil, para la concesión de una medida cautelar es exigible al solicitante el cumplimiento de ciertos requisitos, siendo ellos la apariencia del derecho invocado, el peligro en la demora y el ofrecimiento de una contracautela, requisitos que además, al tratarse de una medida cautelar de reposición provisional como operador en el área de fábrica de envases de latas de la empresa demandada como es la solicitada por el demandante en mérito al artículo 55° de la Ley N° 29497 y el artículo 615° del Código Procesal Civil, deben ser acompañados también de la acreditación de que lo petitionado con la medida cautelar debe resultar ser la medida adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal, ya que el objeto de esta medida

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA

EXPEDIENTE N° 12742-2014-8-1801-JR-LA-08 (A)

334  
PUNTO  
PUNTO

cautelar es conservar la situación de hecho o de derecho que ha sido invocada en la demanda;

**Cuarto:** Que, en palabras del doctor Giovanni Priori Posada: *“Las medidas cautelares son instrumentos, a través de los cuales el derecho a la tutela jurisdiccional quiere hacerle frente a esos problemas que el tiempo puede generar en la efectividad de la sentencia, más específicamente, frente al peligro en la demora de la expedición de la sentencia.”*<sup>1</sup> Si bien el artículo 615° del Código Procesal Civil prescribe un caso especial de procedencia de medida cautelar al tener el demandante un sentencia favorable en primera instancia; conforme se advierte del seguimiento del Expediente principal en el Sistema Integrado Judicial - SIJ el A quo declaró fundada la demanda sobre nulidad de despido y ordenó la reposición del actor, sustentando el actor la verosimilitud del derecho con la sentencia que amparó su demanda;

**Quinto:** Que, además cabe precisar que para declarar procedente la medida cautelar es necesaria la concurrencia de todos los requisitos: la verosimilitud del derecho invocado, el peligro en la demora y el ofrecimiento de una contracautela; que, en cuanto al peligro en la demora, el A quo sustentó este requisito con el hecho de que el demandante fue privado repentinamente de percibir sus remuneraciones habituales dada la naturaleza alimentaria de las remuneraciones; que siendo ello así, el A quo al haber ordenado la reposición del actor tenía la facultad de disponer una asignación provisional en virtud del artículo 56° de la Ley N° 29497 y no la reposición provisional ya que el demandante no ha cumplido con acreditar con medio probatorio idóneo y fehaciente que exista el riesgo inmediato de que la empresa se disuelva o liquide cuanto más si se trata de una empresa sólida que opera a nivel nacional desde hace varias décadas; por lo que los fundamentos del A quo no son suficientes para demostrar el peligro en la demora;

**Sexto:** Que, en ese orden de ideas, se concluye que el demandante no pudo acreditar los requisitos para la procedencia de la medida cautelar solicitada, en consecuencia, no resulta procedente la medida cautelar de reposición provisional prevista en el artículo 55° de la Ley N° 29497 que fue ordenada me diante la Resolución N° 01 de

<sup>1</sup> PRIORI POSADA, Giovanni. La oposición a las medidas cautelares. ADVOCATUS/24. Revista editada por alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima. Pag. 416.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA

EXPEDIENTE N° 12742-2014-8-1801-JR-LA-08 (A)

335  
HUGO  
FRUITS

fecha 03 de diciembre de 2014, de fojas 05 y 06, en consecuencia, al amparo del último párrafo del artículo 637° del Código Procesal Civil, se deja sin efecto la medida cautelar;

Por estas consideraciones, con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú;

**SE RESUELVE:**

**REVOCAR** la Resolución N° 02, obrante a fojas 21 y 22, que declara infundada la oposición formulada contra la Medida Cautelar; y **REFORMÁNDOLA** se declara **fundada**; en consecuencia, se deja sin efecto la Medida Cautelar; en los seguidos por **JULIO CÉSAR HUINCHO RETUERTO** con **GLORIA S.A.**, sobre oposición a medida cautelar; y **DISPUSIERON** que por Secretaría de la Sala se remita copia certificada de la presente resolución al Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 383° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos.-

**EL VOTO EN MINORÍA DE LA SEÑORITA JUEZ SUPERIOR NANCY CORONEL AQUINO, ES COMO SIGUE:**

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** De conformidad con el artículo 370° in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino "*tantum appellatum quantum devolutum*", en virtud de la cual, la apelación la competencia del Superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia.

**SEGUNDO:** Que, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 54° de la Ley 29497, ha dispuesto que: "*A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes*

336  
fuer  
sent

EXPEDIENTE N° 12742-2014-8-1801-JR-LA-08 (A)

*de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de la pretensión principal. Las medidas cautelares se dictan sin conocimiento de la contraparte. Cumplidos los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal. En consecuencia, son procedentes además de las medidas cautelares reguladas en este capítulo cualquier otra contemplada en la norma procesal civil u otro dispositivo legal, sea esta para futura ejecución forzada, temporal sobre el fondo, de innovar o de no innovar, e incluso una genérica no prevista en las normas procesales.”.*

**TERCERO:** El artículo 637<sup>o2</sup> del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria al presente proceso señala respecto al trámite de la medida cautelar que: “La solicitud cautelar es concedida o rechazada sin conocimiento de la parte afectada en atención a los fundamentos y prueba de la solicitud. Procede apelación contra el auto que deniega la medida cautelar. En este caso, el demandado no es notificado y el superior absuelve el grado sin admitirle intervención alguna.(...) Una vez dictada la medida cautelar, la parte afectada puede formular oposición dentro de un plazo de cinco (5) días, contado desde que toma conocimiento de la resolución cautelar, a fin de que pueda formular la defensa pertinente. La formulación de la oposición no suspende la ejecución de la medida. De ampararse la oposición, el juez deja sin efecto la medida cautelar. La resolución que resuelve la oposición es apelable sin efecto suspensivo.”;

**CUARTO:** En el caso de autos la demandante mediante su escrito que corre de fojas 01 a 04, solicita Medida Cautelar, a fin de que la demandada Gloria S.A., ordene la Reposición Provisional al recurrente en el mismo cargo y con la misma labor y remuneración que ostentaba antes del despido; señalando en sus fundamentos de hecho, en el cuaderno principal corre la sentencia contenida en la Resolución N° 05, del 15 de octubre de 2014, donde se ordena la Reposición al trabajo por Despido Nulo por haberse concluido que la extinción al vinculo laboral estuvo motivado por la represalia de la demandada frente al ejercicio de sus actividades sindicales; siendo dicha petición cautelar admitida por el Juez, mediante Resolución N° Uno, de fecha 03 de diciembre de 2014, que corre de fojas 5 a 6, al declarar Procedente la Medida Cautelar solicitada.

<sup>2</sup> Artículo modificado por el Artículo único de la Ley 29384, publicado el 28 de junio de 2009.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA

EXPEDIENTE N° 12742-2014-8-1801-JR-LA-08 (A)

337  
Gloria  
Huicho

**QUINTO:** Al ser notificada la parte demandada, mediante escrito que corre de fojas 08 a 13, formula Oposición contra la Resolución Número Uno, señalando como argumentos: 1) Que, si bien el demandante cuenta con una sentencia favorable en primera instancia, no puede acreditar el peligro en la demora, la razonabilidad de la medida ordenada ni el otorgamiento de contracautela; 2) La medida cautelar no es razonable ya que se ha apelado la sentencia de primera instancia, puesto que el demandante ha sorprendido a la empresa con la presentación de documentos que acreditaban su incapacidad para el trabajo, sin embargo realizaba actividad sindical en empresas diferentes a la demandada;

**SEXTO:** En el presente caso, se advierte del seguimiento en el Sistema Integrado de Expedientes Judiciales – SIJ, que en el expediente principal, el Juez de la causa ha emitido sentencia, con fecha 15 de octubre de 2014, declarando: “(...) 2) **FUNDADA la demanda, interpuesta por JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO contra GLORIA S.A., sobre nulidad de despido., desde el 01 de junio del 2011 hasta la fecha. 3) ORDENAR, que la demandada REPONGA al actor, en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES, en su mismo puesto de trabajo que ostentaba antes de su cese o en otro de igual o similar categoría. (...).**”; por lo que de esta manera, al haberse amparado su demanda de nulidad de despido, trayendo consigo su reposición del actor a su puesto de trabajo, lo alegado por la demandada deviene en infundado; que si bien aquella no se encuentra consentida, por si sola constituye mérito suficiente para amparar la medida cautelar solicitada, por lo que debe **desestimarse la oposición formulada por la demandada**, en mérito a lo dispuesto en el Artículo 615° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente<sup>3</sup>, esto es sin que sea preciso cumplir con exponer los fundamentos de su pretensión cautelar y sin ofrecer contracautela.

**SÉPTIMO:** Por consiguiente, dentro de este marco jurídico, y analizados los autos, se colige que existen situaciones fácticas y concretas que permitan dilucidar que, la no adopción de la pretensión cautelar puede causar perjuicios a la demandante, al no permitir su reposición a su centro laboral, y ostente con un puesto de trabajo, remuneración y función, de lo contrario se vulneraría su derecho constitucional al

<sup>3</sup> “...Es procedente el pedido de medida cautelar de quien ha obtenido sentencia favorable, aunque fuera impugnada....sin que sea preciso cumplir los requisitos exigidos en los incisos 1. y 4. del Artículo 610°...”.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA

EXPEDIENTE N° 12742-2014-8-1801-JR-LA-08 (A)

338  
Huicho  
Retuerto

trabajo, establecida en la Constitución Política del Estado, además que, su proyección de vida se vería truncada, siendo adecuada la medida solicitada; por tales razones deben desestimarse los agravios expresados por la apelante y en consecuencia confirmar la resolución venida en grado.

Por estas consideraciones, **MI VOTO** es porque se **CONFIRME** la Resolución **Número Dos**, de fecha 09 de diciembre de 2014, obrante de fojas 21 a 22, que declara **Infundada** la Oposición formulada por la demandada contra la Resolución Número Uno; en los seguidos por **JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO** contra **GLORIA S.A.** sobre **MEDIDA CAUTELAR.-**

# Corte Superior de Justicia de Lima

Tercera Sala Laboral Permanente (NLPT)

Expediente N° : 12742-2014-0-1801-JR-LA-08°  
Señores Jueces Superiores : Eliana Araujo Sanchez  
Velia Begazo Villegas  
Máximo Barboza Ludeña

Relatora de Sala : Alicia Dolores Salinas Larriviere  
Secretaria de Sala : Gloria Teresa Rivera Lopez

## ACTA DE REGISTRO DE AUDIENCIA DE VISTA DE LA CAUSA

Jesús María, 20 de setiembre de 2016

HORA DE INICIO:12:15 hrs.

### I. INTRODUCCIÓN:

Presentes, el día y hora antes señalados, en la Sala de Audiencias de la Tercera Sala de La Corte Superior de Justicia de Lima con sede en Av. Arnaldo Márquez N° 1065 – Jesús María, ante el Colegiado de la Tercera Sala Laboral Permanente, integrada por los Señores Jueces Superiores Eliana Araujo Sánchez (Presidente), Velia Begazo Villegas, Máximo Barboza Ludeña, con motivo del proceso seguido por JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO contra GLORIA S.A.. sobre BENEFICIOS SOCIALES, se procede a verificar la presencia de los intervinientes a esta Audiencia de Vista de la Causa, previa lectura de las piezas pertinentes del proceso.

### II. LECTURA DE PIEZAS:

Iniciando la audiencia, la Señora Juez Superior Presidente de la Sala Eliana Araujo Sánchez, cede la palabra a la señora Relatora Alicia Dolores Salinas Larriviere, quien da cuenta respecto de lo que es materia de grado.

### III. ACREDITACIÓN DE LA PRESENCIA DE LOS INTERVINIENTES:

A continuación, la Señora Juez Superior Ponente Eliana Araujo Sánchez, solicita la acreditación de los intervinientes en la presente Audiencia Pública de Vista de la Causa en el modo y forma de ley.

DEMANDANTE : JULIO CESAR HUINCHO RETUERTO

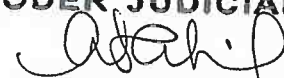
N° DE D.N.I. : 40450276

ABOGADO DEL DEMANDANTE : JOSE ANDRES PALACIOS ROMERO

N° de Registro C.A.L.. : 33212

Casilla Electrónica : 5252

PODER JUDICIAL



ALICIA DOLORES SALINAS LARRIVIERE  
RELATORA  
Tercera Sala Laboral - Nueva Ley Procesal de Trabajo  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

362  
trascuís  
Emitido ✓  
ds

ABOGADO DE LA DEMANDADA : SANDRO NUÑEZ PAZ

N° de Registro C.A.L.. Arequipa : 1835

Casilla Electrónica : 8552

363  
tu enés  
Sentencia  
ho

#### IV. ALEGATOS DE LA PARTE DEMANDADA:

A continuación, de conformidad con lo previsto en el artículo 33° literal b), de la Ley 29497, la Señora Juez Superior Ponente **Eliana Araujo Sánchez**, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 12° de la misma norma procesal laboral: Concede el uso de la palabra al Abogado de la parte demandada a fin que exprese sus alegatos respecto a los extremos de apelación Su exposición queda registrada en audio y video, seguidamente se concede el uso de la palabra al abogado de la parte demandante, a fin de que exprese sus alegatos respecto a los extremos de apelación, su exposición queda registrada en audio y video. Culminado el alegato oral de esta parte, los señores Magistrados proceden a deliberar el fallo correspondiente:

#### V. EXPEDICION DEL FALLO:

La Señora Juez superior Ponente **Velia Begazo Villegas**, procede a señalar que el Colegiado continua deliberando y, han decidido **RESERVAR** el fallo para darlo a conocer al quinto día hábil con la notificación.-

#### VI. CITACION A LAS PARTES PARA LA NOTIFICACION DE LA SENTENCIA DE VISTA.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 33° literal d) de la ley N° 29497, se cita a las partes para la notificación de la sentencia de vista al quinto día hábil de realizada la presente audiencia, a partir de las 04.00 de la tarde.-

**PODER JUDICIAL**

.....  
ALICIA DOLORES SALINAS LARRIVIERE  
RELATORA  
Tercera Sala Laboral-Nueva Ley Procesal de Trabajo  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA  
EXPEDIENTE N° 12742-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

368  
fuscos  
Sandoval  
VH

Señores:

Araujo Sánchez

Begazo Villegas

Barboza Ludeña

Lima, veintisiete de setiembre de dos mil dieciséis.-

**VISTOS:**

En Audiencia Pública de fecha 20 de setiembre de 2016; con la asistencia del demandante y de su Abogado señor José Palacios Romero y del Abogado de la parte demandada señor Sandro Núñez Paz; e interviniendo en calidad de ponente la Señora Juez Superior Eliana Araujo Sánchez.

**MATERIA DEL RECURSO:**

Que, es materia de grado la **Sentencia** de fecha 15 de octubre de 2014, obrante de fojas 264 a 270, que declara la Infundada la excepción de caducidad deducida por la demandada; y Fundada la demanda sobre nulidad de despido, Ordenando la reposición del actor en su puesto de trabajo, más el pago de sus remuneraciones devengadas.

**AGRAVIOS:**

La parte demandada mediante escrito de apelación de fecha 29 de octubre de 2014, obrante a fojas 288 a 310, contra la Sentencia señala como agravios los siguientes:

1. El Juzgador incurre en un error de interpretación del artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por cuanto señala que la demanda ha

**PODER JUDICIAL**

GLORIA TERESA RIVERA LOPEZ  
SECRETARÍA DE SALA  
Tercera Sala Laboral Juzada (Ley N° 29497)

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA  
EXPEDIENTE N° 12742-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

369  
Tres más  
cuatro y  
mil -

sido interpuesta vencido el plazo de caducidad establecido en la legislación vigente.

II. El Juzgado incurre en error al identificar los días 2, 10, 21 de enero y 12 de febrero del año 2014 como ausencias justificadas; pues conforme a nuestro ordenamiento legal, no es causal de ausencia justificada la concurrencia a una cita médica y por ende las constancias de atención médica no son suficientes para justificar las ausencias en la que se pueda haber incurrido por tales razones. Hecho que revela la inconsistencia con la que ha sido elaborada la sentencia apelada, pues considera como justificadas ausencias manifiestamente injustificadas.

III. Denuncia que el demandante cometió la falta grave de abandono de trabajo al haber acumulado más de quince (15) días de ausencias injustificadas en un período de ciento ochenta (180) días calendarios; falta grave que se encuentra plenamente acreditada en autos y que autoriza al empleador a imponer la sanción de despido, sin que para ello sea necesario determinar la intención con la que actuó el trabajador que incurre en ausencias injustificadas, pues bastaría que éste último afirmara haber actuado sin intención o por negligencia, para evitar la configuración y verificación de la falta grave; por lo que las atenciones médicas que el demandante ha realizado los días 2, 10, 21 de enero y 12 de febrero de 2014; no pueden ser consideradas como justificaciones a las ausencias en las que ha incurrido el demandante como una justificación para ausentarse del trabajo y/o para no concurrir a laborar, como ha sucedido en el presente caso, y como el Juzgado reconoce y valida en el presente proceso.

IV. El despido del demandante no ha sido consecuencia de la realización de actividades sindicales; en tanto la empresa tiene una política de irrestricto respeto del ejercicio de derechos colectivos; empero ello no significa que deba permitirse que un trabajador pretenda librarse del cumplimiento de sus obligaciones laborales pretendiendo una incapacidad física, para luego desarrollar una activa e intensa actividad sindical, en desmedro del patrimonio del empleador, que tiene que seguir pagando subsidios por

PODER JUDICIAL



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA  
EXPEDIENTE N° 12742-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

370  
tres arts  
artículo

incapacidad para el trabajador y cubriendo las ausencias injustificadas del demandante, cuando éste libremente decide apartarse del cumplimiento de sus obligaciones laborales para dedicarse a otras actividades que no corresponden a su condición de trabajador de la empresa. Por lo que el despido del actor no obedece por el ejercicio de la libertad sindical, sino que lo ha hecho como consecuencia inmediata y directa del incumplimiento de sus obligaciones.

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que, de conformidad con el artículo 370°, in fine, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso, -que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino tantum devolutum quantum appellatum-, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a esta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito;

**Segundo:** Respecto al **primer agravio** cabe señalar que la caducidad es una institución jurídica que constituye un medio de extinción de la pretensión procesal y como tal extingue el derecho y la acción correspondiente, también lo es que está determinada por el transcurso del tiempo y su plazo tiene por característica de ser perentorio, radicando su prueba en la constatación que el plazo se haya cumplido, aunado a ello acreditar la fecha en que se inició el decurso del plazo, que coincide con la adquisición del derecho mismo del excepcionado derivado de un acto, contrato o situación jurídica a los que el derecho ha considerado caducables, de otro lado, la declaración de caducidad obedecerá a la facultad oficiosa del Juez o a la petición de parte en ese sentido (vía excepción).

**Tercero:** En ese sentido el artículo 36° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que el plazo para accionar judicialmente en el caso de indemnización por despido arbitrario, nulidad de

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA  
EXPEDIENTE N° 12742-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

371  
tercer  
Secretaría  
una

despido y/o cese de actos de hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho, debiendo computarse dicho plazo de caducidad conforme a lo desarrollado en el Artículo 58° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, que precisa que se entiende por falta de funcionamiento del Poder Judicial, además de los días de suspensión del Despacho Judicial, conforme al artículo 247° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobada por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, aquellas otras situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento; estableciéndose además que no hay Despacho Judicial los días sábados, domingos y feriados no laborables y los de duelo nacional y judicial, asimismo por el inicio del año judicial y por el día del Juez; de lo que se infiere que el plazo de caducidad debe computarse en días hábiles.

**Cuarto:** Que, en este contexto, al haberse producido el cese del actor el 08 de mayo de 2014 (Conforme consta en la Constancia de Trabajo a fojas 102), a la fecha de presentación de la demanda, el 09 de junio de 2014, conforme aparece del sello de recepción del Centro de Distribución General (fojas 134), han transcurrido sólo 22 días hábiles no habiéndose producido en consecuencia la caducidad de la acción; por lo que el agravio resulta infundado, debiendo confirmarse la apelada.

**Quinto:** En relación al **segundo, tercer y cuarto agravio** señalados por la demandada, cabe referir que, mediante demanda obrante a fojas 134 a 147 ampliada a fojas 174 a 177, el actor como pretensión principal solicita que se declare la nulidad de su despido y en consecuencia se ordene su reposición al puesto de trabajo y labor habitual como operador del área de fábrica de envases de latas o puesto similar más el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del cese arbitrario ocurrido el 08 de mayo de 2014, invocando para ello los supuestos establecidos en los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA  
EXPEDIENTE N° 12742-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

372  
tus crís  
actulw  
as

N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; esto es por estar afiliado a un sindicato y haber participado en actividades sindicales, haber sido dirigente sindical, y haber participado en la huelga de los días 14 y 15 de abril, por ser miembro de la comisión negociadora, ser Secretario General de la Industria de la Producción, a la cual está afiliado el actor y por haber participado en diversas, quejas, denuncias y demandas contra la demandada. Subordinadamente para el caso de que no se acoja la nulidad de despido, pretende se declare su despido como fraudulento e igualmente se ordene su reposición al centro de trabajo, solicitando se declare fundada su demanda;

Sexto: Que, de conformidad con el inciso b) del numeral 23.3 del artículo 23° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo "Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido(...)", por lo que atendiendo que el presente proceso versa sobre nulidad de despido corresponde al actor determinar a través de indicios razonables la existencia de ciertos hechos, circunstancias, que respalden que su cese se haya producido como represalia por la participación en actividad sindical. Ser dirigente sindical y/o la formulación de la citada reclamación judicial;

Sétimo: Que, previo a establecer si el despido se produjo a consecuencia de las causales de nulidad señaladas por el demandante, cabe verificar si el hecho del despido se produjo por causa justa, verificando si existe la causa invocada por el empleador y si se ha cumplido con el procedimiento de despido que establece el Decreto Supremo N° 003-07-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

Octavo: Que, mediante la Carta Notarial cursada con fecha 28 de abril de 2014, obrante a fojas 99 a 101, el empleador procede al despido acusando al actor de haber cometido falta grave tipificada en el inciso h) del Artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR; ello es haber incurrido en faltas injustificadas por más de 15 días en un

PODER JUDICIAL

GLORIA TERRAZA RIVERA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA  
EXPEDIENTE N° 12742-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

373  
Tres  
Eduardo  
Luis

período de 180 días; esto es por los días 2, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 20, 21, 23, 29, 30 de enero, 3, 12, 13 de febrero, 1, 3, 5 y 24 de marzo de 2014.

**Noveno:** El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01177-2008-PA/TC señaló como requisito indispensable para la configuración del abandono de trabajo como falta grave: 1) que el trabajador, por voluntad propia, decida no asistir a su centro de trabajo; y, 2) No exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador. Asimismo la Corte Suprema en la Casación N° 1603-2015 JUNIN, publicada el 30 de mayo del 2016; ha establecido que para que sea válido el despido por falta grave de abandono de trabajo, el empleador debe seguir el proceso regular de cese y, además, demostrar con documentos idóneos, la existencia de ausencias injustificadas por parte de trabajador.

**Décimo:** Que, siendo ello así tenemos que de los argumentos expuestos por las partes en las Audiencias de Juzgamiento y de Vista respectivamente que obran en audio y video en el proceso, de los informes sobre ausentismo del demandante, y de los reportes de actividad laboral de Línea de Cabezales obrantes a fojas 188 a 190, 191 a 193, y 212 a 215, respectivamente, que el demandante no asistió a trabajar los días 2, 4, 9, 10, 11, 13, 18, 20, 21, 23, 29, 30 de enero, 3, 12, 13 de febrero, 1, 3, 5 y 24 de marzo de 2014, por lo que no son falsos los hechos atribuidos al demandante como falta grave. Por tanto, la cuestión controvertida se circunscribe en determinar si el demandante, infringió o no los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, incurriendo en abandono injustificado de trabajo por más de 15 días en un período de 180 días;

**Décimo Primero:** A fojas 94 a 95, obra la carta de descargo del demandante, de fecha 22 de abril de 2014, mediante la cual él mismo afirma: *"Que es de conocimiento de la empresa, específicamente de la Jefatura de Relaciones Laborales y la Asistente Social, que el suscrito desde el pasado 01 de noviembre de 2013, a comunicando el estado de salud en la que se encuentra, debido a la lesión HNP lumbar L4 y L5, y Desgarro del tendón del supraspinoso de hombro izquierdo y Bursitis Subdeltoidea, que ha conllevado, a que a la fecha haya*

**PODER JUDICIAL**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA  
EXPEDIENTE N° 12742-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

374  
más  
señala  
entre

procedido a estar en continuo descanso médico los mismos que ha sido presentado oportunamente a su representada. Que de las fechas en que menciona como faltas injustificadas, no siempre han sido reconocidos como descansos médicos debido a las tramitaciones en que el suscrito efectúa previamente cada vez que tiene que pasar chequeo médico (...). Por consiguiente y a razón de haber puesto de conocimiento anticipadamente de las tramitaciones que estoy efectuando para la recuperación de mi salud, es que solicito que su despacho no considere como faltas injustificadas los días mencionados en su carta notarial del 16.04.2014 por los hechos descritos en la presente misiva"

**Décimo Segundo:** En relación a dicho descargo efectuado por el demandante cabe advertirse que conforme lo admitiera dicha parte y se encuentra plasmado en la demanda (punto 3.12 -foja 141 parte pertinente), el mismo admite que no existe falta grave porque ~~no existen 19 días de inasistencias sino 15 días~~, señalando respecto a las inasistencias de los días 2, 10 y 21 de enero de 2014 y 12 de febrero de 2014, que las mismas constituyen ausencias justificadas por cuanto la demandada se los justificó verbalmente por motivos de su enfermedad.

**Décimo Tercero:** Respecto a la ausencias de los días 2, 10 y 21 de enero de 2014, se advierte que el actor presenta sólo constancias de atención médica en EsSalud, en cuanto al día 12 de febrero de 2014, presenta un informe de un laboratorio donde el actor se practicó una ecografía de hombro izquierdo, por sufrir dolencia de dicho hombro, lo que no corresponde a un acto médico de emergencia sino a una acción preventiva y/o de control. Al respecto debe señalarse en relación a dichos documentos, ~~obrantes de fojas 107 a 113~~ que en ninguno de éstos se le otorga descanso médico al demandante ni consta sello de recepción de la demandada por el cual se acredite que el demandante haya puesto a conocimiento de su empleador tales inasistencias al centro de trabajo. Salvo el informe de la ecografía del día 12 de febrero de 2014, que fuera recepcionada por la demandada recién con fecha 10 de marzo de 2014. Siendo que en relación al resto de los documentos, éstos recién fueron presentados con la carta de descargo de fecha 22 de abril de 2014. Asimismo tampoco se ha

PODER JUDICIAL

GLORIA TERESA DIVIERA TORRES

375  
tus crí  
Subula  
ca

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA  
EXPEDIENTE N° 12742-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

acreditado debidamente que la emplazada haya autorizado al demandante que no asista a trabajar los días 2, 10, 21 de enero y 12 de febrero de 2014, toda vez que no existe prueba alguna de ello; por lo que al no haberse comunicado a la empresa emplazada de conformidad con los alcances del artículo 37° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo aprobada por Decreto Supremo N°001-96-TR se concluye que las inasistencias de los días 2, 10, 21 de enero y 12 de febrero de 2014, son injustificadas y no justificadas como erróneamente lo sostiene el A quo en la recurrida, lo cual implica que se ha configurado la falta grave invocada por la emplazada en la Carta Notarial de Despido notificada al actor con fecha 28 de abril de 2014; por ello y conforme a todo lo anterior se ha corroborado que el demandante no cumplió con justificar válida y oportunamente a su empleador sus inasistencias por lo que corresponde amparar los agravios propuestos por la demandada en los numerales ii), iii) y iv);

**Décimo Cuarto:** A ello cabe agregar que el artículo 30° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que el fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación. Hecho que no se da en el presente proceso donde la falta grave se encuentra debidamente acreditada y el empleador ha seguido el procedimiento de despido establecido en el artículo 31° y 32° de la norma antes mencionada de manera acertada.

**Décimo Quinto:** Finalmente cabe señalarse que no existe en autos otros elementos de prueba que lleven a generar convicción que el actor ha sido despedido por sus actividades como representante del sindicato, haber participado en actividades sindicales u haber interpuesto queja o participar en un proceso contra el empleador como afirma el mismo en la demanda; por lo que corresponde revocar la sentencia y declarar infundado la demandada de repulsión por despido Nulo;

**PODER JUDICIAL**

.....  
GLORIA TERESA RIVERA LOPEZ  
SECRETARIA DE SALA  
Tercera Sala Especializada (Ley N° 29487)  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA  
EXPEDIENTE N° 12742-2014-0-1801-JR-LA-08 (S)

376  
tres crisis  
entonces  
Sis

Décimo Sexto: Que, el demandante interpone como pretensión subordinada la reposición por despido fraudulento, siendo que al haberse establecido en la presente resolución que la falta imputada al demandante se configuró y que el despido acaecido fue efectuado fue en mérito a la Comisión de una falta grave; en consecuencia no se produjo un despido fraudulento por lo que este extremo de la demandada también debe de declararse infundado;

Por estos fundamentos, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú;

**SE RESUELVE:**

1. **CONFIRMARON** la **Sentencia** de fecha 15 de octubre de 2014, obrante de fojas 264 a 270, que declara Infundada la Excepción de Caducidad
2. **REVOCARON** la **Sentencia** de fecha 15 de octubre de 2014, obrante de fojas 264 a 270, que declara Fundada la demanda sobre nulidad de despido, la misma que **REFORMÁNDOLA** la declararon Infundada en todos sus extremos; absolviéndose de la instancia a la demandada, sin costos ni costas; en los seguidos por **JULIO CÉSAR HUINCHO RETUERTO** con **GLORIA S.A.**, sobre Nulidad de Despido y otro; y los **DEVOLVIERON** al Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

**PODER JUDICIAL**

.....  
GLORIA TERESA RIVERA LOPEZ  
SECRETARIA DE SALA  
Tercera Sala Especializada (Ley N° 29437)  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

396



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

Corte Suprema de Justicia de la República

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 20 de Junio de 2018

CAS. LAB. NLPT N° 4446-2017-S-2°SDCYST-ANS

Señor.-

Juez del Octavo Juzgado de Trabajo

Corte Superior de Justicia de Lima

Presente.-



Ref.: Exp. N°12742-2014

Tengo el agrado de dirigirme a usted a fin de **REMITIRLE** el Expediente Principal a fojas 394, en mérito de la Ejecutoria Suprema emitida por esta Sala el 11 de Junio de 2018. En el proceso seguido por **Julio Cesar Huincho Retuerto** contra **Gloria S.A.** sobre **Reposición**; Se adjunta copias certificadas de la Ejecutoria Suprema a fojas 05.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de estima y consideración personal.

Atentamente,



PODER JUDICIAL

*Ana María Naupari Saldivar*

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



397

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

CASACIÓN LABORAL Nº 4446-2017  
LIMA

Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Lima, once de junio de dos mil dieciocho.-

VISTOS y CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Julio César Huincho Retuerto**, mediante escrito presentado el veintiuno de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos ochenta a trescientos noventa y dos, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha veintisiete de septiembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos sesenta y ocho a trescientos sesenta y seis, que revocó la sentencia apelada del quince de octubre de dos mil catorce, que corre de fojas doscientos sesenta y cuatro a doscientos sesenta, que declaró fundada la demanda y reformándola la declararon infundada en todos sus extremos; recurso que cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley número 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 citada Ley número 29497, esto es: *i) la infracción normativa; y, ii) 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 la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso, debe describir con claridad y precisión en qué consiste la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia, así como demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada, además de señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio, conforme a lo previsto en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

398

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

CASACIÓN LABORAL N° 4446-2017

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Cuarto: Como se advierte de la demanda que corre de fojas ciento treinta y cuatro a ciento cuarenta y siete, ampliada mediante escrito obrante de fojas ciento setenta y cuatro a ciento setenta y siete, la demandante plantea como pretensión principal que se declare la nulidad de su despido y en consecuencia se ordene su reposición al puesto de trabajo y labor habitual como operador del área de fábrica de envase de latas o puesto similar, por haber tenido la condición de sindicalizado, además del pago de las remuneraciones devengadas como consecuencia de dicha declaración y, como pretensión subordinada, la reposición por despido fraudulento.

Quinto: Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que a la parte impugnante no le es exigible, en tanto la sentencia de primera instancia fue favorable a sus intereses; de otro lado, en el recurso se señala que el pedido casatorio es revocatorio, por lo que cumple con la exigencia establecida en el inciso 4) del artículo y Ley acotados.

Sexto: El recurrente invoca como causales de su recurso:

- i) *Infracción normativa por errónea interpretación del inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*
- ii) *Infracción normativa por errónea interpretación del artículo 37° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo 001-96-TR.*
- iii) *Infracción normativa por errónea interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*
- iv) *Infracción normativa por errónea interpretación de los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*

399

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

CASACIÓN LABORAL N° 4446-2017  
LIMA  
Reposición  
PROCESO ABREVIADO - NLPT

- v) *Apartamiento de la sentencia contenida en el precedente vinculante del Tribunal Constitucional recaído en el expediente número 01945-2012-PA/TC.*
- vi) *Infracción normativa por errónea interpretación de los incisos a), b) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral, aprobado por del Decreto Supremo número 003-97-TR, así como de los artículos 30°, 31° y 32° del Decreto supremo 010-2003-TR.*
- vii) *Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

**Séptimo:** Antes del análisis de las causales propuestas, es necesario precisar que el recurso de casación solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o referidas a una nueva valoración 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 por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República.

**Octavo:** Sobre las causales señaladas en los *acápites i), ii), iii), iv) y vi)*, se advierte que el recurrente denuncia la interpretación errónea de las normas allí descritas; sin embargo, no describe de forma clara y precisa en qué consiste la interpretación errónea de cada norma que alega, así como tampoco señala cuál sería la correcta interpretación de las normas invocadas, basando en realidad sus argumentos en aspectos fácticos y de valoración probatoria analizados por las instancias de mérito, pretendiendo que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen de las pruebas actuadas en el proceso, lo cual no es posible en sede casatoria, al vincularse aquello con hechos ya determinados por las instancias de mérito. Asimismo, el recurrente tampoco demuestra la incidencia directa de las

400

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

CASACIÓN LABORAL N° 4446-2017

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

infracciones normativas sobre la decisión impugnada, denotando antes bien lo anotado al respecto una disconformidad con la posición asumida por la Sala Superior y, también aquí, un intento de reexamen de pruebas ya valoradas. En ese sentido, las causales invocadas no cumplen con los requisitos de procedencia previstos en los numerales 2) y 3) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo en **improcedentes**.

**Noveno:** Respecto a la causal invocada en el **acápito v)**, se observa que el recurrente denuncia el apartamiento del *"precedente vinculante dictado por el Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 01945-2012-PA/TC"*; sin embargo, no advierte que la referida sentencia no contiene un precedente vinculante; en los términos del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, además de no advertirse desarrollo argumentativo tendiente a establecer por qué considera que la Sala de Vista al emitir pronunciamiento debió aplicar dicha sentencia, toda vez que cuando se invoca esa causal no es suficiente citar la sentencia que supuestamente contiene el precedente de observancia obligatoria, sino que además se debe señalar cómo el supuesto fáctico de dicha resolución se aplica al caso concreto, lo que no ha ocurrido en el caso materia de análisis; por ello, la causal bajo examen deviene en **improcedente**.

**Décimo:** Verificada la causal mencionada en el **acápito vii)**, se advierte que el recurrente denuncia la infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú reiterando los argumentos vertidos para las causales precedentes, sin describir de forma clara y precisa en qué consiste la infracción de las normas anotadas ni demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada, por lo que no cumple con los requisitos de procedencia previstos en los numerales 2) y 3) del artículo 36° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo en **improcedente**.

401

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

CASACIÓN LABORAL N° 4446-2017

LIMA

Reposición

PROCESO ABREVIADO - NLPT

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

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Julio César Huincho Retuerto**, mediante escrito presentado el veintiuno de octubre de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos ochenta a trescientos noventa y dos; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a Ley; en el proceso seguido con la demandada, **Gloria Sociedad Anónima**, sobre **Reposición**; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

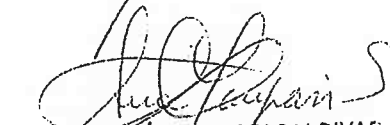
RUBIO ZEVALLOS

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Cgp.

  
ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA