

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**  
**“ANÁLISIS DEL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO**  
**ARBITRARIO EN RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR:**

**BACH.: JUAREZ ANICAMA, YULISSA LIZBETH**

**ASESOR:**

**DR. FERNANDO ARMAS ZARATEID**

**ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4390-438X>**

**DNI N° 07973958**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A Dios, a mi familia que siempre me han apoyado en mi desarrollo como estudiante de Derecho.

## **AGRADECIMIENTO**

Gratitud permanente a mi Alma Mater Universidad Peruana de Ciencias e Informática UPCI y mis docentes por su aporte en mi formación profesional.

**DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO POR  
SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Nombres : **YULISSA LIZBETH JUAREZ ANICAMA**

Apellidos : **JUAREZ ANICAMA**

Código : **1601000016**

DNI :

Declaro que, soy el autor del trabajo realizado y que es la versión final que he entregado a la oficina del Decanato de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Asimismo, declaro que he citado debidamente las palabras o ideas de otros autores, refiriendo expresamente el nombre de la obra y página o páginas que me sirvieron de fuente.

Jesús María, 05 de agosto de 2022.

.....

## INDICE

<b>CARATULA .....</b>	<b>1</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO POR SUFICIENCIA PROFESIONAL.....</b>	<b>4</b>
<b>INDICE.....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITULO I: “Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional” .....</b>	<b>8</b>
1.1.    Título y descripción del trabajo de suficiencia profesional .....	9
1.2.    Diagnóstico y finalidad.....	10
1.3.    DESPIDO ARBITRARIO .....	14
1.4.    DESPIDO INDIRECTO.....	15
1.5.    Objetivos del trabajo de suficiencia.....	18
1.6.    Justificación .....	18
<b>CAPITULO II: Marco Teórico .....</b>	<b>19</b>
2.1.    Antecedentes de Despido Arbitrario” .....	19
2.2.    Bases Teóricas y Científicas.....	20
<b>CAPITULO III: Desarrollo de Actividades Programadas.....</b>	<b>24</b>
<b>CAPITULO IV: Resultados Obtenidos .....</b>	<b>29</b>
4.1.    Análisis descriptivo .....	29
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>33</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>34</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>36</b>
<b>Anexo 1. Evidencia de similitud digital .....</b>	<b>36</b>
<b>Anexo 2. Autorización de publicación en repositorio.....</b>	<b>39</b>
<b>Anexo 3. Otras evidencias .....</b>	<b>40</b>

## INTRODUCCIÓN

“En la lectura del trabajo de presentación **“ANÁLISIS DEL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA”**, tiene por finalidad el análisis del proceso desde su perspectiva de la motivación en las sentencias emitidas en el Proceso signado N° 10141-2012.

Es así que la Juez Laboral del 14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte de Lima, ampara la demanda del actor, fundamentando en lo establecido en “la Sentencia recaída en el Expediente N°764-2011-PA/TC de fecha 18 de Setiembre del 2012, el Tribunal Constitucional establece dos supuestos” que deben presentarse para configurarse la falta grave flagrante que permita el despido inmediato sin mediar preaviso, señalando en su sexto fundamento lo siguiente: “ (...) “la exoneración del procedimiento previo al despido, prevista en la citada norma legal, sólo será viable si se configuran dos supuestos”: **primer supuesto, “que la falta grave sea efectivamente flagrante; y el segundo que esta revista de tal gravedad que haga irrazonable la posibilidad de concederle el derecho de defensa al trabajador”**; y en su considerando Décima segunda de la recurrida, ampara la demanda del actor en el extremo referido “a la Indemnización por Despido Arbitrario, en razón a que el trabajador habría hecho abandono del centro de trabajo por más de tres días consecutivos”, y considerando además que el despido del actor fue como consecuencia de la omisión que habría incurrido la demandada al no haber seguido “con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728”, toda vez que otorga dicha indemnización al considerar que “no se le concedió al trabajador el plazo de seis días a efectos que realice sus descargos correspondientes” ante la imputación de la supuesta falta grave alegada por la demandada.

Al respecto considero que la **Juez de la causa no ha tenido en consideración que el actor, mediante la Carta Notarial de fecha 03 de abril de 2012 (obrante fojas 13 a 20), inició “un procedimiento de cese de actos de hostilidad ante su ex empleadora”, en atención a ello, la demandada “mediante Carta Notarial de fecha 09 de abril de 2012”, absuelve tales imputaciones. Por su parte, el actor al considerar que su empleadora no cumplió con desvirtuar las imputaciones efectuadas, comunica a la demandada, “mediante Carta Notarial de fecha 16 de abril de 2012 (obrante a fojas 06 a 10), su decisión de dar por concluido su vínculo laboral con la emplazada”.**

Tal como se puede apreciar en el proceso laboral en análisis “mediante Carta Notarial de fecha 16 de abril de 2012, la misma que fue debidamente recepcionada por la demandada” el mismo día (“conforme se aprecia de la Certificación Notarial que corre a fojas 10 – reverso”) “**decide dar por concluido su vínculo laboral con la emplazada,** esto es decide poner fin a la relación laboral habida entre las partes”, motivo por el cual debe entenderse que esta habría concluido el **16 de abril de 2012;** hecho que no tuvo en cuenta el Juzgador al momento de sentenciar, “sino por el contrario en el considerando décimo de la recurrida erradamente” ampara el extremo demandado “respecto al pago de indemnización por despido arbitrario al considerar que la demandada no habría seguido con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728”.

“Por tal razón, con esta investigación se buscó realizar un análisis de las sentencias emitidas en el proceso laboral signado **N° 10141 – 2012,** con la firme convicción de tener un criterio amplio, objetivo y eficaz” sobre el procedimiento laboral, siempre con miras a brindar soluciones que favorezcan el marco legal en nuestro país, con cambios positivos, éticos, que marque precedencias”.

“Por último, la investigación por ser cualitativa se basó en el desarrollo conceptual y lineamientos epistemológico que sustentada en argumentos lógico-jurídicos y en la aceptación de los criterios de autocrítica”, donde “la recurrente juega un rol bien importante en el análisis y la descripción de los argumentos plasmados a lo largo de este documento”.

## **CAPITULO I: “Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional”**

Mediante el presente trabajo final de Grado se ha podido realizar siguiendo los lineamientos y exigencias propias de la Universidad de Ciencia e Informática UPCI, con el fin de poder optar al título de Licenciado en Derecho es decir Abogado. Este presente trabajo tiene el nombre de **“ANÁLISIS DEL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA”**.

En el desarrollo del presente trabajo es muy importante y necesario tener un conocimiento de las normas además de lineamientos metodológicos que están entorno de la investigación, para ellos es de vital importancia contar con el apoyo del personal que labora en el área jurídica del Juzgado laboral, quienes me otorgaron siguiendo los lineamientos internos el acceso al expediente y con ello me permitió poder analizar con la debida dedicación con el objeto de conocer y saber si se aplicaron correctamente los procedimientos legales y se cumplió con el principio de congruencia en las sentencias emitidas en el presente proceso.

Según lo manifestado es necesario e importante recurrir a la revisión de varias fuentes del derecho, literatura que por cierto fue hecha por muchos investigadores que se encuentran detallados en la parte que corresponde a fuentes bibliográficas del presente trabajo, con ello nos permite conocer las diversas posturas tanto filosóficas de cada uno de los investigadores con respecto al entendimiento del tema que nos conlleva el presente trabajo, lo que en función a ello nos permitió tener los cimientos o base para tener y formular las preguntas que sustentan el presente documento, como una forma de tener un aporte un poco más de conocimiento para futuros o nuevos investigadores que se encuentren en la línea de indagación de temas similares con teorías que marquen tanto jurisprudencias investigativas para de ello partir en el nuevo contexto social, desde el punto de vista de cambio y proporcionalidad para alcanzar la justicia social, con bases sostenidas en el derecho y aprendizajes ya obtenidos dentro del proceso de mi formación profesional.

En este camino de investigación y análisis, se pudo apreciar algunas fallas en el proceso sobre la forma, con ello determinamos que la administración de justicia en el país ha tenido desajustes sociales primero por tener sentencias que no han sido en su totalidad ajustadas a derecho, creando el malestar social.

Sin embargo, de las diversas sentencias laborales que se emiten sobre la materia en análisis, se advierte que la aplicación de la regla de la experiencia es ínfima, el cual contraviene el derecho a la debida motivación de las resoluciones al no apreciarse



fundamentos como parte del debido proceso. El Tribunal Constitucional se ha pronunciado en reiteradas ocasiones y ha señalado que:

“uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos, lo que es acorde con el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución” (Exp. N° 0896-2009-PHC/TC, fundamento 4).

Resumiendo, que es vital y significativo que en los procesos de justicia tanto del Perú como de cualquier parte del mundo funcionen bien para ello deben integrar dicha plancha de administradores de justicia profesionales con valores tanto ético como morales, con la experiencia debida y sobre todo jueces que aplique el principio de congruencia en la motivación de sus sentencias.

Del mismo modo en el presente trabajo de Tesis por Suficiencia Profesional se laboró de acuerdo al enfoque cualitativo de orden descriptivo, por tal motivo se logró encontrar y señalar los hallazgos encontrados en el proceso de investigación, con ello nos permite concluir y así mismo recomendar mediante una matriz de opinión, esta facultad de poder recomendar es en base a la experiencia adquirida durante la carrera de estudio llevada en la universidad.

### **1.1. Título y descripción del trabajo de suficiencia profesional**

El presente trabajo de grado partió primero desde el **“ANÁLISIS DEL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA”**. con el propósito fundamental de aumentar la experiencia de lo que realmente es y debe ser la administración de justicia y sobre todo el manejo del área documentaria, con el objeto de señalar cuales son las fallas que incurre el presente proceso y con ello percibir que son las fallas más recurrentes y continuas de los juzgados y en especial atención a los juzgados laborales.

Con todo lo expuesto se puede mencionar que las normas que se encuentran en nuestra Carta Magna y los enunciados o preceptos Constitucionales deberían tener una buena ventaja cuando se apliquen con determinación social y ajustada al derecho, ya que las personas que la aplicarían estarían dentro de la rectitud y más aún dentro de la objetividad, ya sea para aplicarlos en el ámbito privado o público, ya que una justicia que aplica bajo otros puntos de vista de lucro o de inclinación inadecuada no se podría llamar justicia.

Precisamente, esta investigación busca profundizar sobre la problemática planteada, tanto en el ámbito doctrinario, normativo y jurisprudencial y así propugnar la aplicación de las máximas de la experiencia en forma adecuada y debidamente motivada en las sentencias laborales. Por ende, nuestra legislatura procesal laboral “a través de las garantías procesales son los modos de cumplir con los principios de seguridad jurídica, de igualdad ante la ley, de equidad, para asegurar la garantía más general del debido proceso, y evitar que el Estado en ejercicio de su poder jurisdiccional avasalle derechos fundamentales de sus habitantes”.

## **1.2. Diagnóstico y finalidad**

En “este sentido, es de vital importancia tener una visión clara e irrefutable de los parámetros del Despido Arbitrario, a efectos de la problemática planteada respecto a la debida motivación en las sentencias judiciales laborales. Nos permitimos citar lo siguiente:

La sentencia de la Juez Laboral “del 14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte de Lima, ampara la demanda del actor”, fundamentando tal sólo que conforme lo establece “en la Sentencia recaída en el Expediente N°764-2011-PA/TC de fecha 18 de Setiembre del 2012, el Tribunal Constitucional establece dos supuestos que” deben presentarse para configurarse la falta grave flagrante que permita el despido inmediato sin mediar preaviso, señalando en su sexto fundamento lo siguiente: “ (...) “la exoneración del procedimiento previo al despido, prevista en la citada norma legal, sólo será viable si se configuran dos supuestos: primer supuesto, que la falta grave sea efectivamente flagrante; y el segundo que esta revista de tal gravedad que haga irrazonable la posibilidad de concederle el derecho de defensa al trabajador”; y asimismo, “la Aquo señala en su considerando Decima segunda de la recurrida”, se ampara la presente demanda del actor en el extremo referido “a la Indemnización por Despido Arbitrario, en razón a que el trabajador habría hecho abandono del centro de trabajo por más de tres días consecutivos”, y considerando además que el despido del actor fue como consecuencia de la omisión que habría incurrido la demandada “al no haber seguido con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728”, toda vez que otorga dicha indemnización al considerar que no se le concedió al trabajador “el plazo de seis días a efectos que realice sus descargos correspondientes” ante la imputación de la supuesta falta grave alegada por la demandada.

Al respecto considero, que “la **Juez de la causa no ha tenido en consideración que el actor, mediante Carta Notarial de fecha 03 de abril de 2012 (obrantes fojas 13 a 20), inició un procedimiento de cese de actos de hostilidad ante su ex empleadora, en atención a ello, la demandada mediante Carta Notarial de fecha 09 de abril de 2012, absuelve tales imputaciones**”.

Por su parte, el actor al considerar que su empleadora no cumplió con desvirtuar las imputaciones efectuadas, comunica a la demandada, “mediante Carta Notarial de fecha 16 de abril de 2012 (obrante a fojas 06 a 10), su decisión de dar por concluido su vínculo laboral con la emplazada”.

Tal como se puede apreciar el accionante “mediante Carta Notarial de fecha 16 de abril del año 2012, la misma que fue debidamente recepcionada por la demandada el mismo día (conforme se visualiza la Certificación Notarial que corre a fojas 10 - reverso) **decide dar por concluido su vínculo laboral con la emplazada**, esto es decide poner fin a la relación laboral habida entre las partes, motivo por el cual debe entenderse que esta habría concluido el 16 de abril de 2012; hecho que no tuvo en cuenta el Juzgador al momento de sentenciar, sino bajo otra óptica se aprecia que en el considerando décimo de la recurrida erradamente ampara el extremo demandado respecto al pago de indemnización por despido arbitrario, pretendiendo primero que al considerar que la parte demandada no habría seguido con el procedimiento regular de despido que se encuentra establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Sin embargo, “la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima, resolvió: **REVOCARON la Sentencia** contenida en la Resolución N° 13 de fecha 31 de octubre de 2014, corriente de fojas 152 a 164, que declara fundada la demanda”; la “que **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos”, absolviendo de la instancia a la demandada, en los seguidos por **CARLOS GUILLERMO MAC LEAN CRESTANI** con **EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS EDITORIALES**; sobre Indemnización por Despido Arbitrario, fundamentando en lo siguiente: “En relación a la Indemnización por Despido Arbitrario”, cabe señalar “que el Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos: **1)** El acceder a un puesto de trabajo; y **2)** El derecho a no ser despedido sin causa justa, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo causa justa, razón por lo cual su artículo 27° señala que la Ley reconoce al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Podemos precisar que, “el **artículo 22°** del TUO - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que se encuentra aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla: ***“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. (...)*”**; además, el artículo 37° del mismo cuerpo normativo, que señala: ***“Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos ”***.

Por cuanto al **PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO**, es de señalar “lo establecido en el artículo 31° del mismo cuerpo normativo, que establece”: ***“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 formule, 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.(...)*”**. Y, “el artículo 32°” contempla: ***“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. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos”***. Asimismo, “se advierte del petitorio de la demanda que corre de fojas 32 a 44, que el actor señala haber trabajado para la demandada desde el 01 de enero de 2009 al 16 de abril de 2012”, es demandado a considerando a su parecer que ha sido objeto de actos de hostilización de parte del demandado o mejor dicho su ex empleadora, toda vez que a su retorno del período de descanso vacacional, la empleadora procedió de manera inmotivada, con el cambio de jornada y horario de trabajo (vario su horario de trabajo al turno nocturno), situación que dificulta la debida y oportuna realización de sus labores, además de haber sido reubicado a otra oficina la misma que no reúne las condiciones necesarias “para el correcto desempeño de sus funciones; por tal situación solicita el pago de una Indemnización por Despido Arbitrario por la suma de S/. 39,711.18 Nuevos Soles”. Precisando en “sus fundamentos que mediante Carta Notarial de fecha 03 de abril de 2012”, solicita a la demandada es decir su empleadora que cesen de actos de hostilización, obteniendo respuesta de parte de su empleadora, “mediante Carta de Descargo de fecha 09 de abril de 2012, mediante la cual la demandada” señala que los cambios de horario no supone una situación contraria al principio de razonabilidad, toda vez que dicho cambio es

temporal, no siendo indispensable señalar la duración del mismo, pudiendo cambiar el horario de trabajo “de acuerdo a lo señalado en el artículo 49° y 57° del Reglamento Interno de trabajo”.

Al respecto se advierte de la lectura de la recurrida que el Juez de la causa no ha tenido en consideración que el actor, “mediante Carta Notarial de fecha 03 de abril de 2012 (ver fojas 13 a 20), inició un procedimiento de cese de actos de hostilidad ante su ex empleadora”, en atención a ello, la demandada “mediante Carta Notarial de fecha 09 de abril de 2012”, absuelve tales imputaciones. Por su parte, el actor al considerar que su empleadora” no cumplió con desvirtuar las imputaciones efectuadas, comunica a la demandada, “mediante Carta Notarial de fecha 16 de abril de 2012 (ver fojas 06 a 10), su decisión de dar por concluido su vínculo laboral” con la emplazada.

Tal como se puede apreciar el accionante “mediante Carta Notarial de fecha 16 de abril de 2012”, la misma que fue debidamente recepcionada por la demandada el mismo día “(conforme se aprecia de la Certificación Notarial que corre a fojas 10 - reverso) decide dar por concluido su vínculo laboral con la emplazada, esto es decide poner fin a la relación laboral habida entre las partes”, motivo por el cual debe entenderse que esta habría concluido el 16 de abril de 2012; hecho que no tuvo en cuenta el Juzgador al momento de sentenciar, “sino por el contrario en el considerando décimo de la recurrida erradamente ampara el extremo demandado respecto al pago de indemnización por despido arbitrario al considerar que la demandada no habría seguido con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728”; sin embargo, el A quo tampoco advirtió que al haberse dado por despedido el actor fecha 16 de abril de 2012, la Carta Notarial de Despido remitida al actor con fecha 20 de abril de 2012 carece de todo efecto jurídico; toda vez que a dicha fecha, el actor tenía la condición de ex trabajador de la demandada.

Asimismo, se advierte de la recurrida que el Juez de la causa ha desestimado la pretensión referida a “la Indemnización por Despido Arbitrario por Cese de Actos de Hostilidad”, siendo pertinente señalar que el actor no ha apelado tal decisión judicial, razón por la cual se colige que se encuentra conforme con lo resuelto. Comparto “la decisión de la Resolución de Vista emitida por la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima”, por cuanto se advierte que luego de la evaluación que emitió la resolución con arreglo y sujeto a ley, “máxime si la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, en la Casación Laboral N°12272-2016 LIMA, resolvió Declarar **IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto por el abogado de la parte demandante Carlos Guillermo Mac**

**Lean Crestani**", fundando básicamente que "se aprecia que el impugnante no ha cumplido con señalar de forma clara cuál o cuáles son las causales que sustenta su recurso, conforme lo requiere el artículo 56° de la Ley N°26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 27021", tal sólo "se limita a formular argumentos genéricos orientados únicamente a cuestionar el criterio asumido por el Colegiado Superior, incidiendo en cuestionamientos fácticos y de una nueva valoración probatoria; lo que en definitiva no se condice con la finalidad de este recurso extraordinario ni constituye objeto de debate en sede casatoria", por ello declararon dicho recurso de Casación.

### **1.3. DESPIDO ARBITRARIO**

Es arbitrario el despido de un trabajador que labora 4 ó más horas diarias cuando se produce en contravención del artículo 22° de la **Ley de Productividad y Competitividad Laboral** (es decir, cuando no hay causa justificatoria o ésta no se puede demostrar en el juicio) y se sanciona únicamente con el pago de una indemnización por despido arbitrario.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, a solicitud de parte, prestará su concurso para verificar el despido arbitrario que se configure por la negativa injustificada del empleador de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores, lo que se hará constar en el acta correspondiente.

Igualmente, el trabajador podrá recurrir a la autoridad policial a fin de que se efectúe la referida constatación, en la que se deberá especificar la identidad o cargo de las personas que intervinieron en el acto, el lugar donde se realizó la diligencia y la manifestación de las partes. (Fundamento legal: *Artículos 31° y 32°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96)*)

#### **Derechos del trabajador:**

Si el despido es arbitrario, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido. Además, podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente (CTS, vacaciones, etc.).

**Base legal:** *Artículo 34° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)*

#### **Prueba del despido**

Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, conforme se establece en el Artículo 37° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)

La Autoridad Administrativa de Trabajo puede verificar el despido arbitrario según solicitud presentada por el interesado, cuyo trámite es gratuito.

La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. Las

fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos según corresponda. Su abono procede superado el período de prueba.

La remuneración que servirá de base para el cálculo de la indemnización será la remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador al momento del despido. Para el cómputo de las remuneraciones variables e imprecisas se tomará en cuenta el criterio establecido en el D.S. N° 001-97-TR (son computables si son regulares y la suma a considerar será el promedio del último semestre).

Tratándose de los trabajadores remunerados a comisión porcentual o destajo, la remuneración mensual ordinaria es equivalente al promedio de los ingresos percibidos en los 6 meses anteriores al despido o durante el período laborado, si el tiempo de la relación laboral es menor de 6 meses.

La indemnización deberá abonarse dentro de las 48 horas de producido el cese. De no ser así devengará intereses de acuerdo con la tasa de interés legal laboral fijada por el BCR.

No procede la acumulación de tiempo de servicios, en caso de reingreso, para efectos del pago de la indemnización por despido arbitrario.

**Base legal:** *Artículo 38° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97) y artículos 55° y 56°, D.S. N° 001-96-TR (26.01.96).*

#### **1.4. DESPIDO INDIRECTO**

El trabajador, antes de accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

*Base Legal: Artículo 30° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)*

#### **Acción judicial**

De persistir la hostilidad a pesar del emplazamiento, el trabajador podrá optar excluyentemente por:

–Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada, se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta.

*Artículo 35° inciso a. LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)*

– Extinguir el vínculo laboral y solicitar la respectiva indemnización. El trabajador puede optar por

la terminación del contrato de trabajo, en cuyo caso demandará el pago de una indemnización,

independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

La indemnización es la misma que se otorga en el caso de despido arbitrario (una remuneración

y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones, abonándose las fracciones de año por dozavos y treintavos).

**Base Legal:** *Artículos 35° inciso b. y 38° LPCL, D.S. N° 003-97-TR (27.03.97)*

## **Plazos**

El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad, caduca a los 30 días de producido el hecho.

## **MOTIVACIÓN DE SENTENCIAS**

### **Definición**

El término “motivación” procede de la palabra latina *motivus* (movimiento) y el sufijo *ción* (acción y efecto), siendo así, viene a ser el motivo o razón para que ocurra alguna cosa o hecho. La motivación de sentencias está inmersa en el ámbito procesal y constituye el fundamento o motivo de lo que se resuelve en las resoluciones o en las sentencias. La motivación “es un acto de autoridad emanada de un magistrado en ejercicio de la jurisdicción, emitida mediante un juicio en un proceso, que declara los derechos de las partes y que puede condenar o absolver en todo o en parte o constituir nuevos estados jurídicos, poniendo fin a la etapa declarativa del proceso” (Falcón cit. por Ledesma 2008, 454).

La motivación constituye el razonamiento que contiene los fundamentos de hecho y de derecho de una resolución y éstos deben desarrollarse y expuestos



expresamente en la parte considerativa, denominado también “considerandos” de la sentencia o resolución que se emite, siendo el sustento fundamental de la decisión final.

La motivación es un deber jurídico que tiene el juez y como señala Mixán “Desde el punto de vista del "deber-ser jurídico", la motivación de las resoluciones judiciales constituye un deber jurídico, instituido por la norma jurídica de máxima jerarquía en el ordenamiento jurídico nacional”. (Mixán 1987,1). Una sentencia está compuesta por diversas proposiciones que para lograr una adecuada motivación, éstas deben estar ordenadas. Por lo tanto, una sentencia debidamente motivada debe estar plasmada “como un conjunto ordenado de proposiciones, o bien, como un contexto estructurado, en donde el criterio de orden o de estructuración se desprende precisamente de la función que busca desempeñar el discurso” (Taruffo 2006, 21). En general, “La motivación es la de ofrecer una explicación a la sociedad de la justicia que imparten los tribunales. Esto, normalmente, se sitúa en un contexto más amplio en el que se afirma la necesidad de "democratizar" la administración de justicia” (Ferrer 2010, 97).

Con una motivación adecuada, se busca que la resolución no sea arbitraria, sobre todo que tiene su amparo constitucional “y se permite a las partes usar adecuadamente el derecho de impugnación contra la sentencia para los efectos de la segunda instancia, planteándole al superior las razones legales y jurídicas que desvirtúan los errores que condujeron al juez a su decisión” (Echandía 2012, 75). Debe precisarse que la motivación de la sentencia no significa que sus fundamentos sean abundantes y extensas que muchas veces se reiteran innecesariamente los argumentos “solo basta que se expresen las principales razones por las cuales se adoptó una determinada decisión, ello en concordancia con la regla contenida en el artículo 197 del Código Procesal Civil” (Gaceta Jurídica 2013). Siendo así, el artículo 12° del T.U.O. del Poder Judicial, expresa que “Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se sustentan”. Asimismo, el artículo 48°, inciso 13 de la Ley N° 29277 (Ley de la Carrera Judicial), señala que son faltas muy graves “No motivar las resoluciones judiciales o inobservar inexcusablemente el cumplimiento de los deberes judiciales”. Procesalmente “La motivación sirve para demostrar que el fallo representa una

decisión razonada en términos jurídicos y no un simple y arbitrario acto de voluntad de quien está llamado a juzgar” (Milione 2015, 175).

### **1.5. Objetivos del trabajo de suficiencia**

“En los que se especifican los siguientes”:

#### **“Objetivo General”**

“Establecer cómo es la motivación de sentencias en el proceso laboral de Indemnización por Despido Arbitrario signado N° 10141– 2012”.

#### **“Objetivos Específicos”**

- ✓ “Determinar cómo se aplica la motivación razonable en las sentencias en el proceso laboral de Indemnización por Despido Arbitrario signado N° 10141– 2012”.
- ✓ Identificar si se ha acreditado el despido Arbitrario en el proceso Laboral para que proceda la Indemnización en el proceso signado N° 10141– 2012.

### **1.6. Justificación**

“El presente trabajo de suficiencia destaca su justificación práctica en brindar herramientas jurídicas y dogmáticas a los Jueces, Fiscales y Juristas del Juzgado Laboral desde la interposición de la demanda laboral con el objeto de que se tomen decisiones justas y no errar en las sentencias”.

“Desde lo social como ya se explicó servirá de orientación y reflexión a los magistrados ante la necesidad de emitir sentencias justas y en el tiempo establecido sin generar esperas que puedan dañar la estabilidad emocional de las partes procesales”.

“También, tiene justificación teórica basada en las literaturas y comentarios como parte del conocimiento científico que se ha venido desarrollando desde muchas generaciones y que hoy, por hoy, gana ventajas por los distintos avances de muchos investigadores que han dado lugar a modificar y legislar leyes, normatividades que rigen ciertas conductas en el mundo del derecho, las mismas que sirvieron para fundamentar este trabajo final de grado”.

“Asimismo, se aplicaron algunos métodos de enfoque cualitativos que le brindaron un sentido estricto, esquematizado y con resultados apropiados que servirán de punto de acción a sucesivos investigadores”.

## CAPITULO II: Marco Teórico

### 2.1. Antecedentes de Despido Arbitrario”

En la tesis que **Castillo y Vila (2002)**, en su tesis para optar el título de Abogado “Hacia una Nueva Interpretación del Despido sin justa causa”, realizada en la Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Ciencias Jurídicas, Bogotá DC., mencionan que ante un despido sin justa causa el empleador tiene que otorgarle al empleado un pago económico como indemnización, donde el monto tarifado se encuentra explícito en el artículo 64° del Código Sustantivo del Trabajo de 15 Colombia, generando así certeza legal a ambas partes relacionadas en un contrato de trabajo; ya que dicho artículo no menciona de manera específica, que daño está cubriendo con la indemnización, considerando que la Corte Suprema de Justicia había fijado que la indemnización del artículo 64° Código Sustantivo del Trabajo, cubría integralmente tanto los perjuicios patrimoniales como extra patrimoniales.

Comentario: En el Derecho Comparado es casi unánime que cuando se configura un Despido Arbitrario, se ha de fijar una indemnización, que no debe ser tarifaria como es en el caso peruano.

La esencia de la indemnización es cubrir los perjuicios patrimoniales y además extra patrimoniales que origina un despido arbitrario.

**Navarrete y Campos (2001)**, en su tesis para optar el título de Licenciatura en Derecho, “La Estabilidad Laboral en Costa Rica”, realizada en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, Facultad de Derecho, lo que buscan es dar a conocer la desigualdad social que se presenta en los sectores menos afortunados, al enfrentarse el poderío del patrono con la necesidad de supervivencia del trabajador, provocando que el empleado soporte muchas injusticias, como los despidos indiscriminados y sin justa causa. Pretenden demostrar que en algunos casos se presentan formas de estabilidad laboral, pero que se han implantado con el ánimo de proteger a cierto grupo de trabajadores.

Comentario: La relación laboral entre Empleador y trabajador es asimétrica, estos desigual, por cuanto el poderío del que contrata es más fuerte que el individuo trabajador que presta sus servicios a cambio de una compensación llamada remuneración, y es esa relación que normalmente se afecta la estabilidad laboral y se

abre paso al acto arbitrario de despedir al trabajador sin considerar su derecho al trabajo.

**Pacori C., J. (2011) Sobre la Indemnización por Despido Arbitrario.** (1° ed.) Arequipa, Perú: URANIO (p.7), Menciona que a la compensación por despido arbitrario se le puede dar una triple dimensión. En consecuencia, la indemnización laboral tiene tres extensiones; es un derecho, es un beneficio laboral y es una condena.

Comentario: Concuero con el autor al señalar que la compensación o indemnización por despido arbitrario tenga triple dimensiones: Es un derecho porque se afecta injustamente el derecho de trabajo, un beneficio laboral que está establecida en la legislación laboral y una condena para el empleador cuando actúa arbitrariamente al despedir al trabajador en forma arbitraria.

## 2.2. Bases Teóricas y Científicas

En esta parte del desarrollo de la Tesis por Suficiencia Profesional se podrán detallar:

**Aparicio, L., Chienda, A., Vértiz, A., Vilela, A. (2004). Extinción de la Relación Laboral: Condiciones y Procedimientos para el Despido.** (3ª ed.). Lima, Perú: JL Impresores de José Antonio Aparicio Rabines (p. 130). Indica que, en el régimen laboral de la actividad privada, cuando se presentan casos por despido arbitrario y despido por causa justa que no resulta demostrado en el proceso judicial, se le otorga el cálculo para la indemnización.

Comentario: En los casos de trabajadores que suscribieron un contrato a plazo indeterminado, la ley indica que se le otorga un sueldo y medio mensual por cada año cumplido de labores con un tope máximo de doce sueldos, considerando los meses y días laborados.

**Toyama M. J. (2015). El Derecho Individual del Trabajo en el Perú.** (1ª ed.). Lima, Perú: EL BUHO E.I.R.L (p. 504), señala que el principio protector del Derecho al Trabajo que procede del principio de continuidad laboral, tiene como finalidad mantener la vigencia del contrato de trabajo frente a los acontecimientos que se producen por la voluntad unilateral del empleador, esto, como una medida de protección contra el despido, ya que tiene por finalidad otorgarle estabilidad laboral.

Comentario: El carácter de la relación laboral es permanente, en términos del especialista laboral está basada en un principio de continuidad laboral, que tiene por objeto que se mantenga la relación laboral como un medio para defenderse de un despido.

**Rodríguez, F. y Quispe, G. (2009). La Extinción del Contrato de Trabajo.** (1ª ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica (p. 63). Definen al despido “como una manera definitiva de dar por terminado la relación laboral, entre el trabajador y el empleador”, a este último le acarrearía una imputación económica; ya que es por su propia decisión, decide no continuar con el vínculo laboral, teniendo conocimiento de las consecuencias que conduce su voluntad unilateral.

Comentario: El Despido es un acto unilateral del empleador de poner fin a la relación laboral con el trabajador, y cuando esta decisión es arbitraria va a generar una indemnización que de alguna manera persigue compensar económicamente al trabajador a la decisión arbitraria del empleador.

### **“LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL”**

-“La construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional”

La poca dirección y diseño de lo que es la norma en cuanto al despido nulo, como ya se ha precisado, al interpretarse nos da notar que es casi nula la protección del trabajador frente a lo que se podría llamar estabilidad laboral, en tal sentido como protección diremos que casi todos los derechos fundamentales han sido para este perfil cambiados, pero a su vez como la norma no puede desamparar al trabajador el Tribunal Constitucional ha realizado el armado jurisprudencial del tema, el cual podríamos llegar presentado vía ACCION DE AMPARO CONSTITUCIONAL indicando como una causa procesal para la defensa, ya que se lesionó al trabajador con su despido.

En este punto la jurisprudencia que nos da el Tribunal Constitucional, abre una vía más para la impugnación y la defensa del despido mediante el Proceso de Amparo, se fundamenta en la interpretación de lo que es EL DERECHO AL TRABAJO, que se encuentra inscrito en el artículo 22° de la Carta Magna.

Es apreciable mencionar que ya desde al año 1997, tiempo tan corto de haber empezado las funciones el Tribunal Constitucional, ya admitió el uso de la vía de Acción de Amparo, para el defender de las causas justas de los trabajadores despedidos en forma arbitraria, y al momento de dictar sentencia el Tribunal Constitución en un alto porcentaje se fundamentó indicando la “VULNERACION DEL DERECHO AL TRABAJO, como lo podemos apreciar en las sentencias de Tribunal Constitucional:

“STC N° 111-96-AA/TC (Hugo Pitman Rojas seguida contra la empresa azucarera El Ingenio S.A.)” y en especial la Sentencia STC N° 1112-98-AA/TC (César Antonio Cossío y Otros con Telefónica del Perú), de fecha 21 de enero de 1999, donde nos señala la vulneración del derecho al trabajo, y nos menciona la donde nos señala la vulneración del derecho al trabajo, debido a no respetar o saltarse el “principio de tipicidad”, y con ello declara fundada la demanda.

Este tipo de sentencias luego de las ya mencionada, el Tribunal Constitucional fue añadiendo más sentencias con el sentido de dar mayor claridad y definir en todo su contexto EL DERECHO AL TRABAJO, es ahí donde se aclara que los despidos arbitrarios vulneran lo que llamamos el PRINCIPIO DE TIPICIDAD, ya sea la causa del despido o el derecho que refiere a la defensa del trabajador, que en conclusión traen la AFECTACION DEL DERECHO AL TRABAJO. Aquí nos damos cuenta de acuerdo a lo mencionado en las sentencias y demás que ha sido parte el Tribunal Constitucional, que no se agota el derecho a la defensa en vías ordinarias ya sea para el derecho individual o colectivo, porque prima la idea de aspiración de un trabajo y también a conserva el mismo, aclarando que si existe una causa justa y razonable para que el empleador opte por el despido, nos tenemos que basar en la sentencia N° 1124-2001-AA/TC, donde se aprecia que el Tribunal Constitucional nos da apreciaciones de la interpretación del “derecho al trabajo”, fijando dicho punto constitucionalmente.

Al corto tiempo según la STC 976-2021-AA/TC, el Tribunal Constitucional máximo intérprete de la Constitución, mediante su propia jurisprudencia reúne y consolida una doctrina al proceso de impugnar lo que sería el despido mediante los que sería el proceso de Amparo, en tres supuestos que a su parecer han vulnerado el derecho que constitucionalmente está establecido a el trabajador y serian: “despido incausado, despido nulo y el despido fraudulento. Mediante esta sentencia y al futuro son muchos los casos en los cuales mediante el proceso de Amparo muchos trabajadores han podido hacer prevalecer su

derecho y anulen el despido que fueron víctimas y con ello logran que se le reponga nuevamente a sus centro de labores, lo que establece que se puede abrir junto con el proceso ordinario una vía procesal de amparo para poder objetar la certeza o valides de lo que sería el despido en los tres casos mencionado líneas arriba.

Se aprecia que con la creación de la doctrina a través de la jurisprudencia no ha sido como un terreno plano más bien ha sido una lucha por los diferentes puntos a debatir es más algunos juristas indicaban que el Tribunal Constitucional se ha apartado de su función y no interpreta como debe ser la Constitución, porque hace una interpretación ideológica mas no jurídica. Por ello es importante hacer un análisis de fundamentación jurídica ya que mediante esta vía se podrá reponer al trabajador perjudicado y anularse el despido, sin que la forma de reparación del despido se encuentre escrito en la Carta Magna.

En conclusión se podría decir que la ley no evita el despido arbitrario, lo que si se da es que exista una reparación patrimonial de sus consecuencias.

### **CAPITULO III: Desarrollo de Actividades Programadas**

Actualmente como Bachiller de la Universidad Peruana e Ciencias e Informática, UPCI, en la especialidad de la carrera de Derecho, cumpliendo los requisitos para obtener el título de Abogado, realizo una tesina de grado, con un enfoque cualitativo, en cuyo tenor de título nos pone en la necesidad de demostrar cómo es que se maneja el tema procesal jurídico en la Corte Superior de Justicia con respecto a las sentencias de los casos, y nos pone en atención especial nuestro tema de tesina **"ANÁLISIS DEL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA"**.

El ideal más importante de "La Corte Superior de Justicia de Lima" es su política de tener mayor accesibilidad para la sociedad, que tiene que estar acompañado de una buena atención, mejor servicio, voluntad de servir a la comunidad y sobre todo el buen ánimo, que caracterizan a todo el personal incluidos los magistrados, podemos mencionar que preside actualmente La Corte de Justicia de Lima el doctor José Wilfredo Díaz Vallejos.

Tenemos una gran cantidad de sentencias que se manejan en cada juzgado, donde cada uno de los componentes ya sea jueces un rol protagónico e importante, mencionar además que cada uno de estos cargos deben estar ocupados por profesionales probos de alto nivel, con el grado académico de Doctor, comprendiendo además que deben conocer la esencia, el núcleo de la ley, tener como personalidad un don de servicio, ética, de equidad acompañado de una conducta apropiada limpia pero también de alto rigor. Se solicita y se pide todas estas características debido al momento político que vive el Perú, que es de quebrantamiento social.

Compendiosamente teniendo como ejemplo se expone el caso del motivo de la tesina "Expediente N° 10141 – 2012". El que trata y se advierte del petitorio de la demanda que corre de fojas 32 a 44, que el actor señala haber estado trabajando para la demandada desde el 01 de enero de 2009 al 16 de abril de 2012, considerando el demandado que ha sido objeto de actos de hostilización de parte de su ex empleadora, toda vez que a su retorno del período de descanso vacacional, la empleadora procedió de manera inmotivada, con el cambio de jornada y horario de trabajo (vario su horario de trabajo al turno nocturno), situación que dificulta la debida y oportuna realización de sus labores, además de haber sido reubicado a otra oficina la misma que no reúne las condiciones necesarias "para el correcto desempeño de sus funciones; por tal situación solicita el pago de una Indemnización por Despido Arbitrario por la suma de S/.<sup>25</sup>



39,711.18 Nuevos Soles. Precisando en sus fundamentos que mediante Carta Notarial de fecha 03 de abril de 2012, solicita a su empleadora el cese de actos de hostilización, obteniendo respuesta de parte de su empleadora, mediante Carta de Descargo de fecha 09 de abril de 2012, mediante la cual la demandada señala que” los cambios de horario no supone una situación contraria al principio de razonabilidad, toda vez que dicho cambio es temporal, no siendo indispensable señalar la duración del mismo, pudiendo cambiar el horario de trabajo “de acuerdo a lo señalado en el artículo 49° y 57° del Reglamento Interno de trabajo.

**La sentencia de la Juez Laboral “del 14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte de Lima, ampara la demanda del actor”**, fundamentando tal sólo que conforme lo establece “en la Sentencia recaída en el Expediente N°764-2011-PA/TC de fecha 18 de Setiembre del 2012, el Tribunal Constitucional establece dos supuestos” que deben presentarse para configurarse la falta grave flagrante que permita el despido inmediato sin mediar preaviso, señalando en su sexto fundamento lo siguiente: “ (...) “la exoneración del procedimiento previo al despido, prevista en la citada norma legal, sólo será viable si se configuran dos supuestos: **primer supuesto, que la falta grave sea efectivamente flagrante; y el segundo que esta revista de tal gravedad que haga irrazonable la posibilidad de concederle el derecho de defensa al trabajador**”; y asimismo, la Aquo señala en su considerando Duodécimo de la recurrida, donde se ampara lo que es la demanda del actor en el extremo que se refiere a “la Indemnización por Despido Arbitrario, en razón a que el trabajador habría hecho abandono del centro de trabajo por más de tres días consecutivos”, y considerando además que el despido del actor fue como consecuencia de la omisión que habría incurrido la demandada al no haber seguido “con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728”, toda vez que otorga dicha indemnización al considerar que “no se le concedió al trabajador el plazo de seis días a efectos que realice sus descargos correspondientes ante la imputación de la supuesta falta grave alegada por la demandada”.

Al respecto considero, que la **Juez de la causa no ha tenido en consideración “que el actor, mediante Carta Notarial de fecha 03 de abril de 2012 (obrante fojas 13 a 20), inició un procedimiento de cese de actos de hostilidad ante su ex empleadora, en atención a ello, la demandada mediante Carta Notarial de fecha 09 de abril de 2012, absuelve tales imputaciones”**.

Por su parte, el actor al considerar que su empleadora no cumplió con desvirtuar las imputaciones efectuadas, comunica a la demandada, “mediante

**Carta Notarial de fecha 16 de abril de 2012 (obrante a fojas 06 a 10), su decisión de dar por concluido su vínculo laboral con la emplazada.**

Tal como se puede apreciar el accionante “mediante Carta Notarial de fecha 16 de abril de 2012, la misma que fue debidamente recepcionada por la demandada el mismo día (conforme se aprecia de la Certificación Notarial que corre a fojas 10 – reverso)” **“decide dar por concluido su vínculo laboral con la emplazada**”, esto es decide “poner fin a la relación laboral habida entre las partes”, motivo por el cual debe entenderse que esta habría concluido el **16 de abril de 2012**; hecho que no tuvo en cuenta el Juzgador al momento de sentenciar, “sino por el contrario en el considerando décimo de la recurrida erradamente ampara el extremo demandado “respecto al pago de indemnización por despido arbitrario al considerar que la demandada no habría seguido con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728”.

Sin embargo, **“la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima**, resolvió: **REVOCARON** la **Sentencia** contenida en la Resolución N° 13 de fecha 31 de octubre de 2014, corriente de fojas 152 a 164, que declara fundada la demanda; la que **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos”, absolviendo de la instancia a la demandada, “en los seguidos por **CARLOS GUILLERMO MAC LEAN CRESTANI** con **EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS EDITORIALES**”; sobre Indemnización por Despido Arbitrario, fundamentando en lo siguiente: En relación a la Indemnización por Despido Arbitrario, cabe señalar que “el Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos: **1)** El acceder a un puesto de trabajo; y **2)** El derecho a no ser despedido sin causa justa, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo causa justa, razón por lo cual su artículo 27° señala que la Ley reconoce al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Cabe precisar que, “el **artículo 22°** del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR”, contempla: **“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 (...)”**; además, el artículo 37° de la misma norma señala que: **“Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”**”.

En cuanto “al **PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO**”, es de señalar lo que establece en el artículo 31° de la norma enunciada en el párrafo anterior, donde establece: *“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 formule, 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.(...)”***. Y, el artículo 32° contempla: *“**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.** Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. Asimismo, se advierte del petitorio de la demanda que corre de fojas 32 a 44”,* que el actor señala haber laborado para la demandada desde el 01 de enero de 2009 al 16 de abril de 2012, considerando que ha sido objeto de una serie de actos de hostilización por parte de su ex empleadora, toda vez que a su retorno del período de descanso vacacional, la empleadora procedió de manera inmotivada, con el cambio de jornada y horario de trabajo (vario su horario de trabajo al turno nocturno), situación que dificulta la debida y oportuna realización de sus labores, además de haber sido reubicado a otra oficina la misma que “no reúne las condiciones necesarias para el correcto desempeño de sus funciones por tal situación solicita el pago de una Indemnización por Despido Arbitrario por la suma de S/. 39,711.18 Nuevos Soles”. Precizando en sus fundamentos que mediante “Carta Notarial de fecha 03 de abril de 2012”, solicita a su empleadora el cese de actos de hostilización, obteniendo respuesta de parte de su empleadora, “mediante Carta de Descargo de fecha 09 de abril de 2012”, mediante la cual la demandada señala que los cambios de horario no supone una situación contraria al principio de razonabilidad, toda vez que dicho cambio es temporal, no siendo indispensable señalar la duración del mismo”, pudiendo cambiar el horario de trabajo “de acuerdo a lo señalado en el artículo 49° y 57° del Reglamento Interno de trabajo”.

Al respecto se advierte de la lectura de la recurrida que el Juez de la causa no ha tenido en consideración que “el actor, mediante Carta Notarial de fecha 03 de abril de 2012 (ver fojas 13 a 20), inició un procedimiento de cese de actos de hostilidad ante su ex empleadora”, en atención a ello, la demandada “mediante Carta Notarial de fecha 09 de abril de 2012”, absuelve tales imputaciones. Por su parte, el actor al considerar que su empleadora no cumplió con desvirtuar las imputaciones efectuadas, comunica a la demandada, “mediante Carta Notarial de fecha 16 de abril de 2012 (ver fojas 06 a 31

10), su decisión de dar por concluido su vínculo laboral” con la emplazada.

Tal como se puede apreciar el accionante” mediante Carta Notarial de fecha 16 de abril de 2012”, la misma que fue debidamente recepcionada por la demandada el mismo día “(conforme se aprecia de la Certificación Notarial que corre a fojas 10 – reverso)” decide “dar por concluido su vínculo laboral con la emplazada, esto es decide poner fin a la relación laboral habida entre las partes”, motivo por el cual debe entenderse que esta habría concluido el 16 de abril de 2012; hecho que no tuvo en cuenta el Juzgador al momento de sentenciar, “sino por el contrario en el considerando décimo de la recurrida” erradamente ampara el extremo demandado “respecto al pago de indemnización por despido arbitrario al considerar que la demandada no habría seguido con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728”; sin embargo, el A quo tampoco advirtió que al haberse dado por despedido el actor fecha 16 de abril de 2012, la Carta Notarial de Despido remitida al actor con fecha 20 de abril de 2012 carece de todo efecto jurídico; toda vez que a dicha fecha, el actor tenía la condición de ex trabajador de la demandada.

Asimismo, se advierte de la recurrida que el Juez de la causa ha desestimado la pretensión referida “a la Indemnización por Despido Arbitrario por Cese de Actos de Hostilidad”, siendo pertinente señalar que el actor no ha apelado tal decisión judicial, razón por la cual se colige que se encuentra conforme con lo resuelto. Nosotros compartimos “la decisión de la Resolución de Vista emitida por la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima”, por cuanto se emitió con arreglo a ley,” máxime si la “Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú”, en la Casación Laboral N°12272-2016 LIMA”, resolvió Declarar:

**“IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto por el abogado de la parte demandante Carlos Guillermo Mac Lean Crestani”**, fundando básicamente en el:

El quinto considerando en su decisión de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria donde indica “Se aprecia que el impugnante no ha cumplido con señalar de forma clara cuál o cuáles son las causales que sustenta su recurso, conforme lo requiere el artículo 56° de la Ley N°26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 27021, tal sólo se limita a formular argumentos genéricos orientados únicamente a cuestionar el criterio asumido por el Colegiado Superior, incidiendo en cuestionamientos fácticos y de una nueva valoración probatoria; lo que en definitiva no se condice con la finalidad de este recurso extraordinario ni constituye objeto de debate en sede casatoria, por ello declararon Improcedente dicho recurso de Casación”. (Casación Laboral N° 12272-2016).

## CAPITULO IV: Resultados Obtenidos

### 4.1. Análisis descriptivo

Debo indicar que los resultados obtenidos en el presente trabajo de Tesina se Suficiencia Profesional, tienen su fundamento en el análisis minucioso y exhaustivo del expediente que plantea “Análisis del Expediente N° 10141 – 2012; Indemnización por Despido Arbitrario de la Corte Superior de Lima”:

- Expediente recibido e inventariado según como se aprecia en la figura siguiente. **Fig.**

*Expediente:*

2m  
17/09/2015 12:39:55  
2  
OF 195

PODER JUDICIAL DEL PERU  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
LIMA  
Sede Arnaldo Marquez  
Arnaldo Marquez 1061 - 1065 - 1069 Jesus Maria  
N° Ref. Sala: 01120 - 2015 - 0

**EXP. 10141-2012-0-1801-JR-LA-10.**

22012101411801134000410

DISTRITO JUDICIAL : LIMA	PROVINCIA : LIMA
INSTANCIA : 2ª SALA LABORAL PERMANENTE	ESPECIALIDAD : LABORAL
RELATOR : HERNANDEZ GARCIA, ANGELA DIONISIA	SEC. DE SALA : LLAJA ESPINOZA, YNA YSABEL
MOTIVO INGRESO : APELACION DE SENTENCIA	F. ING. SALA : 16/09/2015 09:29:30
PROCESO : ORDINARIO	F. ING. CDO : 02/05/2012 14:53:27
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS	
PROCEDENCIA : Exp. 10141-2012-0 14º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO / LIMA / LIM	
SUMILLA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO	

**SUJETOS PROCESALES**

**DEMANDANTE** MAC LEAN CRESTANI CARLOS GUILLERMO  
Domic Legal- CALLE BORGES, MZ M, LTE 7 - URB VILLA VICTORIA - SURQUILLO

**DEMANDADO** EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS EDITORIALES  
Cesillo : COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA - N° 1487

**INVENTARIO 2015**

**EXP. 10141-2012-0-1801-JR-LA-10**  
ORDÓÑEZ VELA, JONATHAN MARCO

**Tabla 1***AUTO ADMISORIO DE LA DEMANDA*

<b>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</b>	
<b>DÉCIMO JUZGADO LABORAL DE LIMA</b>	<b>FECHA 18/05/2012</b>
VÍA PROCEDIMENTAL ORDINARIO LABORAL	Demandante: Carlos Guillermo Mac Lean Crestani “Demandada: Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A.” Materia: Indemnización por Despido Arbitrario Base Legal: Ley N <sup>a</sup> 26636

- Tema tratado en el expediente:

El mismo trata que y “se advierte del petitorio de la demanda que corre de fojas 32 a 44, que el actor señala haber trabajado para la demandada desde el 01 de enero de 2009 al 16 de abril de 2012”, considerando el demandante que ha sido objeto de actos de hostilización por parte de su ex empleadora, toda vez que a su retorno del período de descanso vacacional, la empleadora procedió de manera inmotivada, con el cambio de jornada y horario de trabajo (vario su horario de trabajo al turno nocturno), situación que dificulta la debida y oportuna realización de sus labores, además de haber sido reubicado a otra oficina la misma que “no reúne las condiciones necesarias para el correcto desempeño de sus funciones; por tal situación solicita el pago de una Indemnización por Despido Arbitrario por la suma de S/. 39,711.18 Nuevos Soles”. Precisando en “sus fundamentos que mediante Carta Notarial de fecha 03 de abril de 2012”, solicita a su empleadora el cese de actos de hostilización, obteniendo respuesta de parte de su empleadora, “mediante Carta de Descargo de fecha 09 de abril de 2012, mediante la cual la demandada señala que los cambios de horario no supone una situación contraria al principio de razonabilidad”, toda vez que dicho cambio es temporal, no siendo indispensable señalar la duración del mismo, pudiendo cambiar el horario de trabajo “de acuerdo a lo señalado en el artículo 49° y 57° del Reglamento Interno de trabajo”.

Dando como resultado de dicho trámite: “la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, en la Casación

Laboral N°12272-2016 LIMA”, resolvió “Declarar IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto por el abogado de la parte demandante Carlos Guillermo Mac Lean Crestani, fundando básicamente que se aprecia que el impugnante no ha cumplido con señalar de forma clara cuál o cuáles son las causales que sustenta su recurso, conforme lo requiere el artículo 56° de la Ley N°26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 27021 , tal sólo se limita a formular argumentos genéricos orientados únicamente a cuestionar el criterio asumido por el Colegiado Superior, incidiendo en cuestionamientos fácticos y de una nueva valoración probatoria; lo que en definitiva no se condice con la finalidad de este recurso extraordinario ni constituye objeto de debate en sede casatoria”, por ello declararon Improcedente dicho recurso de Casación, y se ordenó se remita al Juzgado de origen , **y se dispuso “el ARCHIVO DEFINITIVO** de la Corte para su custodia, obviándose la notificación de la presente resolución, tomando conocimiento las partes a través del SIJ página Web [pj.gob.pe](http://pj.gob.pe)”.

“En atención al análisis realizado, se observa que, el caso en estudio presentado a los juzgados respectivos presenta tanto jurisprudencial y doctrinariamente los argumentos viables para su tratado, suele tenerse una vasta gama de opiniones por las cuales los magistrados puedan sustentar sus posiciones, así como motivar debidamente sus sentencias en forma contundente y definitivas”.

Considero pertinente la Resolución de Vista de la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima, que resolvió: “**REVOCARON** la **Sentencia** contenida en la Resolución N° 13 de fecha 31 de octubre de 2014, corriente de fojas 152 a 164, que declara fundada la demanda”; la que “**REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos”, absolviendo de la instancia a la demandada, en los seguidos por **CARLOS GUILLERMO MAC LEAN CRESTANI** con **EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS EDITORIALES**; sobre Indemnización por Despido Arbitrario, se encuentra arreglada a ley.

## CONCLUSIONES

Una vez culminadas las acciones y actividades pertinentes “en el caso de estudio relacionado con el Expediente N° 10141-2012-0-1801-JR-LA-10 se puede concluir que”:

1.- Concluyo que los criterios jurídicos que han sido utilizados en el presente proceso han sido acorde con las normas laborales pertinentes.

2.- Por último. comparto “la decisión de la Resolución de Vista emitida por la Segunda Sala Laboral Permanente de Lima”, por cuanto se advierte que luego de la evaluación que emitió la resolución con arreglo y sujeto a ley, “máxime si la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, en la Casación Laboral N°12272-2016 LIMA, resolvió Declarar IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto por el abogado de la parte demandante Carlos Guillermo Mac Lean Crestani”, fundando básicamente que “se aprecia que el impugnante no ha cumplido con señalar de forma clara cuál o cuáles son las causales que sustenta su recurso, conforme lo requiere el artículo 56° de la Ley N°26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley 27021” peruana.



## RECOMENDACIONES

“Una vez llegado a las conclusiones del estudio y con base al caso tratado se puede recomendar lo siguiente”:

1.- Nuestra Carta Magna nos señala puntualmente que “la Ley otorga al trabajador una adecuada protección ante el despido arbitrario (artículo 27°); nos podemos dar cuenta que la Ley ha sido la encomendada de regular la manera como se protege al trabajador ante la presencia del despido arbitrario. Encontramos que la Ley tiene una forma de protección, para todos los trabajadores y esta se da mediante la INDEMNIZACIÓN.

2.- Por otra parte encontramos en la Ley las causales limitadamente numeradas, donde el empleador podría despedir válidamente a trabajador. Claramente expreso que si algún empleador tiene por finalidad despedir a un trabajador por alguna causal no contemplada en la Ley, a lo que le corresponde a este trabajador será la indemnización correspondiente.

- Es importante poner como recomendación especial lo que debe hacer un juzgador que es una buena interpretación de la ley vigente, analizando cada artículo de la Carta magna y la Ley y ante la globalización las jurisprudencias en temas laborales que el Perú está inscrito a nivel mundial, ya sea a nivel del sector privado como el sector público, a nivel local las jurisprudencias del poder judicial y del TC ya que se encuentran concordadas.
- “Luego de realizar una reflexión del caso, por ahora no considero oportuno una modificación a la norma o la creación de una norma, por hasta ahora nuestro marco jurídico está completo para las exigencias actuales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

**Ávalos, O. (mayo de 2016).** La falta grave como causa de despido justificado a la luz del desarrollo jurisprudencial peruano. *Soluciones Laborales*, (101), 13-25.

**Blancas, C. (2013).** El despido en el Derecho Laboral Peruano (3ª ed.). Lima: Jurista Editores.

**Castillo Alva, Jose Luis. 2006.** *Las funciones constitucionales del deber de motivar las decisiones judiciales.*

[https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a\\_20141008\\_02.pdf](https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20141008_02.pdf)

**Echandía, Devis. 2012.** *Teoría General del Proceso.* Buenos Aires – Argentina: Editorial Universidad.

**Ferrer Beltrán, Jordi. 2011.** “Apuntes sobre el concepto de motivación de las decisiones judiciales”. *Isonomía*, (34), 87-107.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n34/n34a4.pdf>

**Ingunza, Beatríz Angélica Franciskovic. 2010.** *La sentencia arbitraria por falta de motivación en los hechos y el derecho.*

[https://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto/revista/articulos/LA\\_SENTENCIA\\_ARBITRARIA\\_POR\\_FALTA\\_DE\\_MOTIVACION\\_EN\\_LOS\\_HECHOS\\_Y\\_EL\\_DERECHO.pdf](https://www.usmp.edu.pe/derecho/instituto/revista/articulos/LA_SENTENCIA_ARBITRARIA_POR_FALTA_DE_MOTIVACION_EN_LOS_HECHOS_Y_EL_DERECHO.pdf)

**Ledesma Narváez, Marianella. 2008.** *Comentarios al Código Procesal Civil.* Tomo I. Gaceta Jurídica.

**Milione, Ciro. 2015.** “El Derecho a la motivación de las resoluciones judiciales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y el Derecho a la claridad: Reflexiones en torno a una deseada modernización del lenguaje jurídico”. *Estudios De Deusto* 63 (2), 173-88.

<https://revista-estudios.revistas.deusto.es/article/view/923/1059>

**Ocampo, F. (abril de 2016).** Repaso al tratamiento del despido arbitrario e incausado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Soluciones Laborales, (100), 83-91 **MARTIN VALVERDE, A. (2008).** Derecho Laboral: Despido en la Relación Laboral. Lima: Grijley.

## ANEXOS

### Anexo 1. Evidencia de similitud digital

# “ANÁLISIS DEL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA”.

*por* Yulissa Lizbeth Juarez Anicama

---

**Fecha de entrega:** 15-sep-2022 11:10p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1901048657

**Nombre del archivo:** DO\_ARBITRARIO\_EN\_RELACCI\_N\_A\_LA\_MOTIVACI\_N\_DE\_LA\_SENTENCIA.docx (4.54M)

**Total de palabras:** 10781

**Total de caracteres:** 56557

## “ANÁLISIS DEL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO EN RELACIÓN A LA MOTIVACIÓN DE LA SENTENCIA”.

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ulima.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>3</b>	<b>pt.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	<b>gacetalaboral.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	<b>vsip.info</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>docplayer.com.br</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>www.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>busquedas.elperuano.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>

9	<a href="http://desc.scjn.gob.mx">desc.scjn.gob.mx</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://transparencia.unitru.edu.pe">transparencia.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://www.villanueva.edu">www.villanueva.edu</a> Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas      Activo

Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias      < 10 words

## Anexo 2. Autorización de publicación en repositorio



### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

#### 1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: JUAREZ ANICAMA YULISS LIZBETH  
 DNI: 45627373 Correo electrónico: YULISSAJUAREZUPCI@GMAIL.COM  
 Domicilio: CALLE PADRE URRACA 111 TORREZ DPTO SOA SAN MIGUEL  
 Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: 926637028

#### 2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis (X)  
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:  
ANALISIS DEL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR  
DESPIDO ARBITRARIO EN RELACION A LA MOTIVACIÓN  
DE LA SENTENCIA

#### 3.- OBTENER:

Bachiller ( ) Título (X) Mg. ( ) Dr. ( ) PhD. ( )

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(X) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

( ) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2022.

Firma



## Anexo 3. Otras evidencias

## Copia certificada del expediente materia del presente trabajo

2  
B.M.

PODER JUDICIAL DEL PERU  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
LIMA  
Sede Arnaldo Marquez  
Arnaldo Marquez 1061 - 1065 - 1069 Jesus Maria

17/09/2015 12:39:55  
2  
OF 145

Nº Ref. Sala: 01120 - 2015 - 0

EXP. 10141-2012-0-1801-JR-LA-10

22012101411801134000410

DISTRITO JUDICIAL : LIMA  
INSTANCIA : 2ª SALA LABORAL PERMANENTE  
RELATOR : HERNANDEZ GARCIA, ANGELA DIGNISIA

PROVINCIA : LIMA  
ESPECIALIDAD : LABORAL  
SEC. DE SALA : LLAJA ESPINOZA, YNA YSABEL

MOTIVO INGRESO : APELACION DE SENTENCIA  
PROCESO : ORDINARIO  
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS  
PROCEDENCIA : Exp. 10141-2012-0 14º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO / LIMA / LIM  
SUMILLA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

F. ING. SALA : 16/09/2015 09:29:30  
F. ING. CDG : 02/05/2012 14:53:27

SUJETOS PROCESALES  
DEMANDANTE : MAC LEAN CRESTANI CARLOS GUILLERMO  
Domicilio Legal - CALLE BORGES, MZ M, LTE 7 - URB VILLA VICTORIA - SURQUILLO  
DEMANDADO : EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS EDITORIALES  
Casilla : COLEGIO DE ABOGADOS DE LIMA - Nº 1467

INVENTARIO  
2015

EXP. 10141-2012-0-1801-JR-LA-10  
ORDÓÑEZ VELA, JONATHAN MARCO



Tabla 1 y Fig. 1 AUTOADMISORIO DE LA DEMANDA

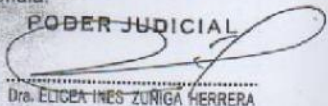
001  
50  
Cura

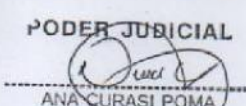
PODER JUDICIAL  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
DÉCIMO JUZGADO DE TRABAJO DE LIMA

Expediente N° 183410-2012-10141  
JUEZ: DRA. ELICEA INÉS ZÚÑIGA HERRERA.  
Especialista Legal ANA CURASI


**RESOLUCIÓN N° UNO.-**  
Lima, Dieciocho de Mayo  
de dos mil doce.-

**AUTOS Y VISTOS:** Dando cuenta en la fecha al escrito de demanda debido a que los días 30 y 01 de mayo fueron declarados feriados por el Gobierno y por la huelga iniciada por el Personal Jurisdiccional del periodo del 03 al 11 de mayo último; Con las instrumentales anexadas; y atendiendo; **PRIMERO:** Que, la demanda presentada reúne los requisitos de admisibilidad y procedencia contenidos en los artículos 15 y 16° de la Ley Procesal del Trabajo 26636, concordante con los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria a los procesos laborales; **SEGUNDO:** Que, la acción no se encuentra incurso dentro de los supuestos de inadmisibilidad e improcedencia señalados en los artículos 17° y 18° de la Ley acotada, concurriendo los presupuestos procesales y las condiciones de la acción, por cuanto existe legitimación para obrar y que la pretensión del accionante será materia de pronunciamiento por la Juzgadora en la etapa correspondiente; **TERCERO:** Que, por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo previsto en los artículos 19°, 61° y 62° de la Ley Procesal del Trabajo, se resuelve: **ADMÍTASE** a trámite la presente demanda interpuesta por **CARLOS GUILLERMO MAC LEAN CRESTANI** contra **EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS EDITORIALES S.A.**, sobre Indemnización por Despido Arbitrario, debiendo sustanciarse en la vía procedimental del proceso ORDINARIO LABORAL, téngase por ofrecido los medios probatorios que se señalan, los mismos que serán meritados en la etapa respectiva; y confírase **TRASLADO** de la acción a la demandada por el término de **DIEZ** días para su contestación, bajo apercibimiento de declararse su rebeldía, tramitándose la causa con las garantías del debido proceso. **AL OTROSI DIGO:** Con lo expuesto: Téngase por delegadas las facultades a favor del abogado que señala.

PODER JUDICIAL  
  
Dra. ELICEA INÉS ZÚÑIGA HERRERA  
JUEZ  
10° Juzgado Laboral de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL  
  
ANA CURASI POMA  
ESPECIALISTA LEGAL  
10° Juzgado Laboral de Lima  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**Fig. 2 SENTENCIA DEL 14° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE LIMA.**

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**14° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO**

Expediente N° : 10141-2012-0-1801-JR-LA-10  
Especialista Legal: Yhalyn Kattya Mantilla Huamán

182  
Cento  
Cristina

**SENTENCIA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO TRECE**  
Lima, treinta y uno de octubre del dos mil catorce.-

**VISTOS:** Resulta de autos que mediante escrito de fojas 32 a 49, don **CARLOS GUILLERMO MAC LEAN CRESTANI**, interpone demanda contra **EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS EDITORIALES S.A. – EDITORA PERU**; con la finalidad que se le pague la indemnización por despido arbitrario por haber sido objeto de actos de hostilidad; haciendo extensiva su demanda al pago de intereses legales, costos y costas del proceso.


**I. ANTECEDENTES:**

1. Alega el actor, que ingresó a laborar para la demandada el 01 de enero del 2009 hasta el 16 de abril del 2012, fecha última en la cual se produjo su despido arbitrario, habiéndose desempeñado como Jefe de Departamento de Planeamiento y Control de Producción, como última remuneración ha percibido la suma de S/. 8,036.00 nuevos soles, acumulando un récord laboral de 3 años, 3 meses y 16 días.

2. Refiere, que mediante el Memorándum N° 0420-F4000-EP-2012 su fecha 30 de marzo del 2012 se le comunica, escueta e injustificadamente, e invocando el ius variandi con que cuenta la demandada, que "(...) La empresa, en atención a sus atribuciones le informa que su horarios a partir del día 01.04.12 en forma temporal, será de 09:00 p.m. a 05:00 a.m. de lunes a sábado, siendo domingo su día de descanso (...)", la misma que se le notificó el día de su retorno vacacional, asimismo, y para su mayor sorpresa aún, parte de su oficina había sido reubicada en dos ambientes, uno en el primer piso del bloque central donde funcionaba el comedor y la otra en el segundo piso del bloque central, en un ambiente anexos a la Gerencia de Producción, a fin de convertir su anterior oficina, que compartía con el personal a su cargo, en un comedor.

3. Asimismo, haciendo referencia al artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, indica que la Ley permite al

**PODER JUDICIAL**

  
YHALYN KATTYA MANTILLA HUAMAN  
ESPECIALISTA LEGAL  
14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Dña. ROSARIO CARMEN MELCHIOR VIVANCO  
JUEZ SUPERNUMERARIO

- 1 - 13

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
14° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO  
Expediente N° 10141-2012-0-1801-JR-LA-10

empleador modificar unilateralmente las condiciones de trabajo de los trabajadores, pero con el límite de que tales medidas cumplan dichos presupuestos (criterios de razonabilidad y necesidades del centro de trabajo). Agrega, que el artículo 30°, establece como actos de hostilidad, entre otras, la comisión de actos que afecten la dignidad del trabajador y las discriminaciones por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

153  
Ciento  
Cinco

4. Asimismo, señala que el poder del empleador para modificar las condiciones de trabajo tiene límites, es decir, no es una facultad absoluta. Que, toda medida del empleador que busque modificar las condiciones de trabajo debe de estar dentro de los límites de la razonabilidad como lo señala el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR. Añade, que considera dicha medida como un acto evidentemente discriminatorio, por cuanto, de todo el personal del Departamento de Planeamiento y Control de Producción a su cargo, sólo al actor se le está pretendiendo modificar la jornada y horario de trabajo.

5. Indica, que al ser un personal administrativo, le corresponde el horario diurno, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, aprobado por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Que respecto a la pretendida reubicación, este es un acto que afecta además su dignidad como trabajador. De igual modo, refiere que consideró que la pretendida medida de cambio de jornada y horario de trabajo, así como la reubicación de su oficina, como evidentes actos de hostilización, de conformidad con lo dispuesto en los literales f) y g) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

6. Por otro lado, el actor menciona que para su sorpresa, la demandada le cursa mediante Carta N° 073-G0000-EP-2012, por conducto notarial, y con lo que acredita otra causal de despido arbitrario, pues le cursa directamente una carta de despido, prescindiendo del procedimiento previo de despido. Finalmente, señala que fue designado por la emplazada como su representante ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en marzo del 2010, labor que desempeñe en el cargo de Vicepresidente hasta el 31 de marzo del 2012, por lo que, a tenor del artículo 32° de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo aprobado mediante Ley N° 29783, el actor gozaba de protección contra el despido incausado seis (06) meses antes y seis (06) meses después del término de dichas funciones, con lo que se encuentra fehaciente e indubitablemente probado que se le ha despedido de manera arbitraria.

7. Mediante resolución número uno (fojas 50), se admite la demanda, y se corre traslado de la misma por el plazo de ley; y por escrito de fojas 79 al 94, contesta la demanda solicitando sea declarada infundada, por los siguientes fundamentos:

**PODER JUDICIAL**

Dra. ROSARIO CARMEN MELCHOR VIVANCO  
JUEZ SUPLENTE NUMERARIO

**PODER JUDICIAL**

YHALYN KATTYA MANTILLA HUAMAN  
ESPECIALISTA LEGAL  
14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
14° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO  
Expediente N° 10141-2012-0-1801-JR-LA-10

102  
Ciento  
Cinco

8. Refiere, que el demandante acusa que en su caso se configuró un acto de hostilidad porque su empresa le había modificado la jornada y horarios. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, de manera unilateral puede modificar los horarios de trabajo, con el único límite de no modificar el número de horas trabajadas. Agrega que en el caso de Editora, la jornada semanal es de 48 horas, y en un afán incluso de velar por el bienestar de sus trabajadores el refrigerio no está excluido de la jornada. Que, efectivamente mediante el Memorandum N° 420-F4000-EP-2012 bajo el sustento que le otorga la Ley, procedió a modificar el horario de trabajo en forma temporal por necesidad de servicios. Que puede apreciarse del mencionado documento que la medida no iba ser permanente sino solamente temporal. Por lo que, modificó el horario, pero no la jornada de trabajo, la misma que siguió siendo de 48 horas semanales, apreciándose que no hubo ningún aumento de la jornada.

6. Sostiene que este tipo de modificaciones no están prohibidas por la normativa vigente, solo podría argumentarse que resulta una medida que excede el poder de dirección, si la misma fuera inmotivada, lo cual en este caso no ha sucedido. Añade que mediante Memorandum N° 070-P000-EP-2012, la Gerencia de Producción informa a la Gerencia General, que ante las directivas impartidas por la nueva administración nombrada por el gobierno recientemente electo, existía la necesidad de un cambio temporal en el horario del demandante (30 días), ya que se estaba exigiendo información respecto de control directo sobre los procesos del Diario Oficial El Peruano, la cual era una de las funciones del trabajador.

7. Asimismo agrega como se conoce en la labor de la previa escrita, la impresión de los diarios se realiza en horario nocturno, no es una práctica en nuestro país que esta se efectúe del día, si debemos hacer un control directo de los procesos de nuestro diario, la misma no podía hacerse ese día, por lo que estaba justificado el cambio temporal de un horario. Acota que no se puede señalar que existe un ejercicio injustificado de su poder de dirección, pues actuamos en función a las necesidades de la empresa, y también dentro de la razonabilidad. Que su empresa con el ingreso de la nueva administración nombrada por el Poder Ejecutivo, y dentro del esquema de inclusión social y mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores, buscó darle mejores condiciones a sus trabajadores, por lo cual en el caso de la planta de impresión de Editora se buscó dentro del reducido ambiente que tiene ese local habilitar ambientes de trabajo adecuados para los trabajadores. Indica también que una de las obligaciones implícitas del empleador es la de proveer un ambiente de trabajo adecuado a los

**PODER JUDICIAL**

Dra. ROSARIO CARMEL MELORE VIVANCO  
JUEZ SUPERNUMERARIO  
Corte Superior de Justicia de Trabajo Transitorio

- 3 -

**PODER JUDICIAL**

YHALYN KATTYA MANTILLA HUAMAN  
ESPECIALISTA LEGAL  
14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
14º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO  
Expediente Nº 10141-2012-0-1801-JR-LA-10

*158*  
*Cambio*  
*Circuito*

empleados, lo que precisamente se aprecia que era un ambiente acorde con su puesto y funciones.

8. Por otro lado, señala que el demandante acusa ruidos molestos con la nueva ubicación, sin embargo, no debe perderse de vista que el centro de trabajo es una planta de impresión, donde el ruido es inherente a las funciones y para lo cual se le presta todas las medidas de seguridad y salud que señala la Ley. Que se debe tener en cuenta que las labores de impresión son nocturnas, periodo de tiempo en que el demandante no se encuentra en la planta, a excepción del cambio de horario temporal que por necesidades de servicio se planteó. En ese sentido, no se puede acusar este hecho como un acto hostil, sus labores siempre van a conllevar que convivir con esa clase de molestias porque pertenece al área de producción de su empresa. Que, la discriminación exige que se invoque un motivo prohibido para efecto de que se configure. En este caso se puede apreciar que el demandante no ha señalado claramente cuál es el motivo prohibido para haberle aplicado un trato desigual.

9. Manifiesta a su vez, que como se aprecia de las pruebas aportadas ninguno de los actos que el demandante señala como actos hostiles estuvieron encaminados a vulnerar su dignidad, sino mas que nada estuvieron relacionados con acciones justificadas en las necesidades de la empresa y en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados. Finalmente, refiere que el demandante en un acto de rebeldía le cursa una carta de fecha 16 de abril del 2012, por la cual se da por despedido de forma inmotivada. Que en ningún momento tuvo la intención de romper el vínculo laboral, sin embargo, frente a este acto de rebeldía, y al hecho de que el empleador se ausentó injustificadamente por más de 4 días, configurando abandono de trabajo (literal h) del artículo 25º de la LCPL), no tuvo otra salida que despedirlo en forma inmediata. El artículo 31º de la LCPL, habilita a obviar el procedimiento de despido cuando existe falta grave flagrante y no resulte razonable proceder con el procedimiento de despido precisamente esta excepción se aplicó en el caso de autos por que era evidente la rebeldía de la demandada, quien de forma unilateral y sin justificación había roto el vínculo laboral y nos amenazaba con su ausencia. Y que no corresponde aplicarse en este caso, tampoco la tutela establecida para los miembros del Comité de Seguridad y Salud porque no se esta bajo un supuesto de despido ilegal, por cuanto este fue por despido por falta grave flagrante.

10. Por resolución número tres que corre a fojas 95, se tiene por contestada la demanda; y mediante Acta de Audiencia Única de fojas 131 a 132 se declara saneado el proceso, se fijan los puntos controvertidos y habiéndose

PODER JUDICIAL

PODER JUDICIAL

.....  
Dña. ROSARIO CARMEN MELCHOR VIVANCO  
JUEZ SUPERNUMERARIO

.....  
YHALYN KATTYA MANTILLA HUAMAN  
ESPECIALISTA LEGAL

156  
Mento  
Cuentos

actuado todas las pruebas ofrecidas y admitidas; en consecuencia, el estado del proceso, es el de expedir sentencia; y,

**PARTE CONSIDERATIVA:**

**PRIMERO.- CARGA DE LA PRUEBA:** El artículo 27° de la Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 26636 referido a la carga de la prueba, establece que "Corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente: 1. Al trabajador probar la existencia del vínculo laboral. 2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo. 3. Al empleador la causa del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto." (sic).

**SEGUNDO.- DE LA RELACIÓN LABORAL:** Respecto a la relación laboral, y cargo desempeñado, esta se encuentra debidamente acreditada con las boletas de pago obrantes de fojas 03 a 05, y lo dicho por las partes, en el extremo de que la demandada no cuestiona la relación laboral del actor, determinándose de esta forma que el demandante laboró para la empresa demandada en calidad de Jefe del Departamento de Planeamiento y Control de Producción.

**TERCERO.- DELIMITACIÓN DE LA CONTROVERSIA:** Al respecto cabe señalar que si bien es cierto en el Acta de Audiencia Única de fojas 131 a 132, se fijan como puntos controvertidos los siguientes: 1) Determinar si el despido arbitrario se sustenta o no en los actos de hostilidad que refiere el actor haber sufrido, 2) De ser amparado el despido, determinar si corresponde el pago de la indemnización solicitada; también lo es, que conforme se observa del escrito de demanda obrante de fojas 32 a 49 parte pertinente, el actor petitiona a su vez la indemnización por despido arbitrario por no haberse seguido el procedimiento del despido establecido por la Ley, y por que al haber sido miembro del Comité de Seguridad y Salud de Trabajo de su empleadora, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 29783, éste gozaba de protección frente al despido incausado, en ese sentido, corresponde integrarse como puntos controvertidos, los siguientes: 3) Determinar si se ha seguido el procedimiento de despido establecido por el T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y 4) Determinar si el actor se encuentra protegido frente al despido incausado al ser miembro del Comité de Seguridad y Salud del Trabajo al amparo de la Ley N° 29783.

**PODER JUDICIAL**

**PODER JUDICIAL**

.....  
Dña. ROSARIO CARMEN REYES RIVANCO  
JUEZ SUPERNUMERARIO  
Dilemo Corte Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

.....  
YHALYN KATTYA MANTILLA HUAMAN  
ESPECIALISTA LEGAL  
14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

157  
Cento  
Cinco

**CUARTO.- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO POR ACTOS DE HOSTILIDAD:**

Respecto al primer acto de hostilidad alegado por el actor, referido a "(...) todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador", supuesto contemplado en el inciso g) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cabe señalar, que de la revisión de los actuados se desprende que lo que realmente pretende el demandante es que se le indemnice por considerar que ha sido hostilizado al haber sido trasladado a lugar distinto al que realizaba sus labores habituales, situación que le habría ocasionado un gran perjuicio, por lo que, en aplicación del artículo VII del Título Preliminar, que comprende al Principio del Iura Novit Curia, el Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente, siendo ello así, debe precisarse que los hechos invocados por el actor se encuentran comprendidos en el inciso c) del artículo 30° del referido cuerpo normativo, procediéndose a emitir pronunciamiento en ese sentido. El acotado inciso c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, prescribe que constituye un acto de hostilidad equiparable al despido "(...) c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio (...)", la que debe concordarse con lo dispuesto en el artículo 50° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, en cuanto prevé que: "El traslado contemplado en el inciso c) del artículo 63° de la Ley, es aquel que importa a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador."

**QUINTO.-** Conforme a la legislación laboral vigente, uno de los elementos de la relación laboral lo constituye la subordinación, definido como "(...) el vínculo jurídico entre el deudor y acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla. Sujeción de un lado, dirección del otro (...)"; en ese sentido, nuestra legislación en el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que "Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador. El empleador está facultado para

<sup>1</sup> Casación Laboral N° 595-2010-Lima, fundamento octavo.

**PODER JUDICIAL**  
  
Dr. ROSARIO CARSTEN MELCHOR VINANCO  
JUEZ SUPLENTE

**PODER JUDICIAL**  
  
YHALYA KATTYA MANTILLA HUMAN  
ESPECIALISTA LEGAL  
14° Juzgado Especializado de Trabajo

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
14° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO  
Expediente N° 10141-2012-0-1801-JR-LA-10

158  
Monto  
Cinco

*introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”; dicho poder de dirección le permite al empleador, entre otras atribuciones, introducir cambios en la forma y modo de prestación de la relación de trabajo, lo que puede incluir modificaciones razonables en el tiempo y lugar, sujeto a criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo, la misma que debe respetar lo prescrito en el artículo 23° de la Constitución Política del Estado en cuanto señala que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.*

**SEXTO.-** Ahora bien, los actos de hostilidad constituyen precisamente supuestos en los cuales el empleador se excede en sus facultades de dirección; por lo que, en estos casos se faculta al trabajador a solicitar el cese de la conducta hostil o equiparar dicha conducta a un acto de despido indirecto. En ambos supuestos de conformidad con el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole para lo cual un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta; siendo que, de la revisión de autos se aprecia que se ha cumplido con el emplazamiento antes descrito.

**SÉTIMO.-** En el caso sub litis, el actor alega como acto hostil, la reubicación de su oficina en dos ambientes, uno en el primer piso, donde funcionaba un comedor, y otra en el segundo piso, en un ambiente anexo a la Gerencia de Producción; al respecto debe indicarse, que si bien es cierto, al actor no se le comunicó por escrito oportunamente de dicha situación, también lo es que, del contenido de la Carta Notarial de fecha 03 de abril del 2012 corriente de fojas 13 a 20, se observa que el demandante no ha hecho de conocimiento a la emplazada del perjuicio que se le habría ocasionado con el cambio de lugar introducido por la misma; asimismo, de la Carta Notarial de fecha 16 de abril del 2012 de fojas 06 a 10, en la cual el accionante indica textualmente que “(...) el ambiente al cual se me ha desplazado, no es adecuado por cuanto no se ha instalado el equipo de aire acondicionado, no se han pintado los ambientes, cuyas paredes muestran manchas de suciedad y deterioro, la iluminación es pésima e insuficiente, existe conexiones eléctricas que se encuentra expuestas y sin uso, la puerta de acceso tiene un orificio donde antes existía una chapa de llave, además de un cartel en la puerta de ingreso que decía Comedor (...)”; por lo que, del análisis de lo aludido no se evidencia que el cambio del lugar de trabajo perjudique al accionante. Del

PODER JUDICIAL  
Dra. ROSARIO CARMEN BELLOR VIVANCO  
JEF. SUPERNUMERARIO

- 7 -

PODER JUDICIAL  
YHALYN KATTYA MANTILLA HUAMAN  
ESPECIALISTA LEGAL  
14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
14º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO  
Expediente Nº 10141-2012-0-1801-JR-LA-10

mismo modo, de las fotografías obrantes de fojas 23 a 28 –con las que se pretende acreditar el perjuicio ocasionado por el cambio de lugar de trabajo– se acredita los perjuicios alegados por ésta parte, tanto más, si para demostrar el acto hostil del empleador, se requiere acreditar la intención subjetiva e íntima del empleador de querer causar daño al trabajador, puesto que ello coloca en estado de indefensión al exigirsele penetrar en la conciencia del empleador y en sus motivaciones ocultas, los cuales no se evidencian en autos.

**OCTAVO.-** En ese orden de ideas, al no haber acreditado el demandante el perjuicio que le ocasionaría el traslado conforme lo dispone el inciso c) del artículo 30º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR concordante con el artículo 50º del Decreto Supremo Nº 001-96-TR, más aún, que no ha ofrecido los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o ius variandi por parte de la demandada no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha conducta, sin que ello suponga dejar en estado de indefensión al trabajador afectado. En tal sentido, sostener lo contrario significaría limitar el ejercicio de poder de dirección de la emplazada, y al no haberse demostrado el eventual perjuicio que ocasionaría al actor su traslado, por lo que, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 27º de la Ley Procesal del Trabajo – Ley Nº 26636, corresponde la carga de la prueba "(...) al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto (...)"; por lo que, debe desestimarse este extremo de la incoada.

**NOVENO.-** Por otro lado, en cuanto al segundo acto de hostilidad invocado por el actor, referido a "**Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma**"; supuesto contemplado en el inciso f) del artículo 30º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, aplicable al caso de autos por la temporalidad de la norma, cabe mencionar, que mediante resolución número seis expedida con ocasión de la diligencia de Audiencia Única de fecha 22 de agosto de 2013 obrante de fojas 121 a 122, se concedió al actor el plazo de cinco días hábiles a efectos de que cumpla con precisar en qué supuesto de discriminación ampara su pretensión, así como, señalar los fundamentos fácticos que sustentan el supuesto de discriminación que invoque, en tal sentido, si bien el actor mediante escrito de fecha 29 de agosto del mismo año que corre de fojas 125 a 128, señala textualmente que: "(...) la discriminación consiste en que al pertenecer a otra gestión del gobierno anterior (gobierno aprista) la nueva administración del actual gobierno procedió ilegalmente a mi despido arbitrario, lo que contraviene claramente una normativa de carácter

**PODER JUDICIAL**

Dra. ROSARIO CARMEN BELCHOR VIVANCO

- 8 -

YHALYN KATTYA MANTILLA HUAMAN  
ESPECIALISTA LEGAL  
14º Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio

160  
Cuenta  
Junta

constitucional y supranacional (...)", sin embargo, de su contenido, se desprende que el recurrente no ha cumplido con indicar expresamente cuál de los supuestos de discriminación contemplados en la citada norma legal se habría presentado en su caso, con la modificación temporal de la jornada de trabajo al turno de la noche introducida por la emplazada, la misma que si bien es cierto, se encuentra acreditada con el Memorandum de fecha 30 de marzo de 2012 corriente a fojas 12, a través de la cual se le comunica que: "La empresa, en atención a sus atribuciones, le informa que su horario a partir del 01.04.12 en forma temporal, será de 09:00 p.m. a 05:00 a.m. de Lunes a Sábado, siendo Domingo su día de descanso.", también lo es, que la relación de supuestos de actos de hostilidad comprendidos en el artículo 30° del acotado dispositivo legal, son taxativos, esto es, se trata de "Numerus Clausus" atendiendo a la naturaleza de la pretensión (Indemnización por Despido Arbitrario), incluyéndose también a los referidos supuestos de discriminación (por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma), por lo que, el actor debía señalar expresamente el supuesto encuadrado a su caso, para poder entrar a analizarse si se ha configurado o no la discriminación alegada por su parte, razón por la cual, corresponde declararse improcedente este extremo de la demanda.

**DÉCIMO.-** Respecto a la **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO POR NO SEGUIRSE EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO ESTABLECIDO EN LA LEY:** Al respecto, cabe señalar que el despido es definido como la extinción de la relación de trabajo fundada en la voluntad unilateral del empleador, que será considerado como justificado cuando éste último, investido de su facultad sancionadora -originada en la subordinación existente entre el trabajador y el empleador-, sustente dicha decisión en causa justa. En esta lógica, la principal característica del despido es su **causalidad**<sup>2</sup>, que tiene por objeto limitar la facultad sancionadora de despido del empleador, actuando como mecanismo de protección del trabajador ante la posibilidad de que ésta sea ejercida en forma arbitraria. La mayoría de legislaciones actuales, entre ellas, la nuestra, ha introducido la exigencia de una causa justa que ampare el despido, teniendo como consecuencia de su inexistencia que dicho acto extintivo carezca de validez y eficacia. Tales causales se encuentran tipificadas taxativamente en el artículo 24° y 25° del Decreto Supremo N° 003-97, los que muestran un catálogo cerrado de lo que se denomina causas justas de despido.

**DÉCIMO PRIMERO.-** De otro lado, de conformidad con el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, "(...) Ni el despido ni el motivo alegado se

<sup>2</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos "El despido en el Derecho Laboral Peruano". ARA Editores. Primera Edición: Lima, 2006. Página 46-47.

PODER JUDICIAL

STANLEY ADRIAN MELCHOR CARRERA  
14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio

YHALYN KATTYA MANTILLA HUAMAN  
ESPECIALISTA LEGAL  
14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
 14º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO  
 Expediente Nº 10141-2012-0-1801-JR-LA-10

*161*  
*plazo*  
*Justicia*

*presumen o deducen, quien los acusa debe probarlo (...)*, norma que debe concordarse con el artículo 32º del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728 aprobado por Decreto Supremo Nº 001-96-TR, que establece que "*(...) La demostración de la causa justa de extinción del contrato de trabajo corresponde al empleador (...)*"; disposiciones reseñadas que resultan plenamente aplicables al caso de autos. Asimismo, en aplicación del artículo 22º del indicado dispositivo legal, para el despido del trabajador debe existir causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, además de los **requisitos de forma**, tales como el envío de **Carta de Pre-Aviso y de Despido Definitivo** (artículos 31º y 32º de la Ley).

**DÉCIMO SEGUNDO.-** En el caso de autos, el demandante señala que la emplazada lo despidió de su centro de trabajo sin seguir el procedimiento del despido contemplado en la Ley (fojas 45); por su parte, la demandada sostiene que nunca tuvo la intención de romper el vínculo laboral, sin embargo, el accionante se ausentó injustificadamente por más de 4 días, configurando abandono de trabajo (literal h) del artículo 25º de la LCPL), por lo que, no tuvo mas que despedirlo de forma inmediata, y al existir falta grave flagrante conforme lo dispone el artículo 31º de la LCPL no resulta razonable proceder con el procedimiento del despido (fojas 91). Al respecto, es de tenerse en cuenta que al encontrarse acreditada la relación laboral entre las partes y al haberse superado el período de prueba, al actor le alcanza la protección contra el despido arbitrario, conforme con lo establecido en el artículo 10º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR; por tanto, la demandada, para extinguir el contrato de trabajo, estaba obligada a cumplir con los requisitos previstos en los artículos 16º a 28º y observar las formalidades previstas en los artículos 31º y 32º del cuerpo legal citado. Sin embargo, es menester detenernos a analizar la excepción referida a la remisión de la carta de preaviso de despido contemplado en el primer párrafo del artículo 31º antes acotado, que expresamente señala: "*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. (...)*". Al respecto, debe mencionarse que la demandada ha manifestado que procedió a despedir inmediatamente al actor por considerar que el mismo habría cometido una falta grave flagrante, que la exonera a seguir el procedimiento del despido dispuesto en el ordenamiento jurídico, situación ésta que se encuentra acreditada con la Carta de Despido de fecha 20 de abril de 2012, corriente a fojas 11, por lo que, corresponde tomarse en

PODER JUDICIAL

*[Firma]*  
 Dra. ROSARIO CARMEN MELCHÓN FRANCO  
 JUEZ SUPLENTE  
 Oficina Cuarta Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio

- 10 -

*[Firma]*  
 YHALYN KATTYA MANTILLA HUAMAN  
 ESPECIALISTA LEGAL

182  
Cmto  
Soutelo

cuenta la Sentencia recaída en el Expediente Nº 764-2011-PA/TC de fecha 18 de setiembre del 2012, a través de la cual, el Tribunal Constitucional, estableció dos supuestos que deben presentarse para configurarse la falta grave flagrante que permita el despido inmediato sin mediar preaviso, señalando expresamente en su sexto fundamento, lo siguiente: "(...) la exoneración del procedimiento previo al despido, prevista en la citada norma legal, sólo será viable si se configuran en el caso dos supuestos: primero que la falta grave sea efectivamente flagrante; y segundo, que esta revista de tal gravedad que haga irrazonable la posibilidad de concederle el derecho de defensa al trabajador (...)", siendo ello así, en cuanto al primer supuesto, debe señalarse que de la revisión de los actuados, se aprecia que la emplezada no ha acreditado con medio probatorio alguno que la falta grave alegada (abandono de trabajo) sea efectivamente flagrante, y de igual modo, sigue la misma suerte el segundo supuesto, máxime si esta judicatura considera que la citada falta grave no reviste de tal gravedad para que al actor se le haya privado de su derecho de defensa; materializado en la carta de aviso de despido, por lo que, al no haberse cumplido con el procedimiento exigido por nuestra norma legal, se determina que se ha configurado un despido arbitrario; razón por la cual, debe estimarse la demanda en este extremo.

**DÉCIMO TERCERO.-** De conformidad con lo previsto en el artículo 38º del cuerpo legal citado, la indemnización por Despido Arbitrario es equivalente a una remuneración ordinaria y media mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de doce (12) remuneraciones; las cuales deben interpretarse como remuneraciones ordinarias y que las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda; y, conforme al artículo 55º del Decreto Supremo Nº 001-96-TR, la remuneración que servirá de base para el pago de la indemnización prevista por Ley, corresponde a la remuneración mensual percibida por el trabajador al momento del despido; no obstante, tratándose de trabajadores con remuneraciones variables, porcentuales o destajo, se considerará como su remuneración mensual ordinaria el equivalente al promedio de los ingresos percibidos en los últimos seis (6) meses anteriores al despido.

**DÉCIMO CUARTO.-** El demandante ha prestado servicios para la emplezada, desde el 01 de enero del 2009 hasta el 16 de abril del 2012, acumulando un récord laboral de **03 años, 03 meses y 15 días de servicios**, por lo que, teniendo como base de cálculo la última remuneración del actor esto es, la suma de **S/. 8,036.00 nuevos soles**, conforme se aprecia de la Boleta de Pago correspondiente al mes de marzo de 2012 (fojas 03), por no contarse con la boleta de abril al haberse producido el despido; en consecuencia, se procede a efectuar el cálculo de la siguiente forma:

PODER JUDICIAL

PODER JUDICIAL

Dra. ROSARIO CARRERA MELDOR VIVANCO  
JULIZ SOPRANUHERARIO

YHALYN KATTYA MANTILLA HUAMAN  
ESPECIALISTA LEGAL  
del Poder Judicial de Trabajo Transitorio

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
14° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO  
Expediente N° 10141-2012-0-1801-JR-LA-10

163  
Ciento  
Seiscientos

- **POR AÑO:** Remun. Ord. + media Remun. Ord. x 3 años  
S/. 8,036.00 + S/. 4,018.00 = S/. 12,054.00 x 3 años  
**TOTAL: S/. 36,162.00**
- **POR MES:** [Remun. Ord. + media/12 meses] x 3 meses  
[S/. 8,036.00 + S/. 4,018.00/12] x 3 meses  
**TOTAL: S/. 3,013.50**
- **POR DÍAS:** [Remun. Ord. + media/360 días] x 15 días  
[S/. 8,036.00 + S/. 4,018.00/360] x 15 días  
**TOTAL: S/. 502.25**

Efectuando la suma del cálculo realizado, la demandada deberá pagar al actor el monto de **S/. 39,677.75 (TREINTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE Y 75/100 NUEVOS SOLES).**

**DÉCIMO QUINTO:** En cuanto a la **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO POR LA PROTECCIÓN ESTABLECIDA EN LA LEY N° 29783, AL SER MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO DE LA EMPLEADORA:** Al respecto, es menester precisar que habiéndose precedentemente determinado que en el presente caso, el cese del actor ha sido producto de un despido arbitrario por lo que se ampara la indemnización peticionada, en tal sentido, por lo expuesto carece de objeto realizar el análisis de este extremo de la demanda.

**DÉCIMO SEXTO: SUMA TOTAL ADEUDADA:** La suma total que debe pagar la demandada a favor del actor asciende a **S/. 39,677.75 nuevos soles**, por el concepto de Indemnización por Despido Arbitrario.

**DÉCIMO SÉTIMO.- COSTAS Y COSTOS:** Considerando que la parte demandada forma parte del Estado, conforme a lo previsto por el artículo 413° del Código Procesal Civil, aplicable en forma supletoria al proceso laboral, se encuentra exenta del pago de costas y costos.

**DÉCIMO OCTAVO.- INTERESES LEGALES:** De conformidad con el Decreto Ley N° 25920, corresponde ordenar el pago de los intereses legales generados en el presente proceso.

**DÉCIMO NOVENO.-** Conforme con lo previsto por el artículo 197° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión. En tal sentido, por todos los fundamentos expuestos e impartiendo justicia a nombre de la Nación:

PODER JUDICIAL

Dra. ROSARIO CARMEN BELCHOR VIVANCO  
JUE. SUPERNUMERARIO  
14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio

- 12 -

PODER JUDICIAL

YHALVIN KATTYA MANTILLA HUAMAN  
ESPECIALISTA LEGAL  
14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
14° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO TRANSITORIO  
Expediente N° 10141-2012-0-1801-JR-LA-10

164  
Ciento  
Seiscientos

**PARTE RESOLUTIVA**

**DECLARO: FUNDADA** la demanda, de fojas 32 a 49; en consecuencia, **ORDENO** que **EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS EDITORIALES S.A. – EDITORA PERU** pague a favor de **CARLOS GUILLERMO MAC LEAN CRESTANI** la suma de **S/. 39,677.75 (TREINTA Y NUEVE MIL SEISCIENTOS SETENTA Y SIETE Y 75/100 NUEVOS SOLES)** por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario; más los intereses legales que prevé la Ley N° 25920; sin costas ni costos; **HÁGASE SABER.-**

PODER JUDICIAL


*[Signature]*  
Dra. ROSARIO CARMEN MELCHOR IVANCO  
JUEZ SUPERNUMERARIO  
14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

*[Signature]*  
YHALYN KATTYA MANTILLA HUAMAN  
ESPECIALISTA LEGAL  
14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**Fig. 3 SENTENCIA DE LA SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE DE LIMA.**

2015  
Resolución

  
 PODER JUDICIAL  
 DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**SEGUNDA SALA LABORAL PERMANENTE**

Expediente N° : 10141-2012-0-1801-JR-LA-10  
 Demandante : Carlos Guillermo Mac Lean Crestani  
 Demandado : Empresa Peruana de Servicios Editoriales  
 Materia : Indemnización por despido arbitrario y otros.  
 Juzgado : 14° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima.  
 Vista de Causa : 05.11.2015

Resolución número  
 Lima, dieciocho de marzo  
 de dos mil dieciséis.-

**VISTOS** en discordia por mayoría: En Audiencia  
 Pública, e interviniendo como ponente la señora Juez Superior **Mirtha  
 Céspedes Cabala**; con la adhesión al voto del señor Juez Superior Roberto  
 Vilchez Davila y de la señora Juez Superior Nora Almeida Cárdenas; y con el  
 voto en discordia de la señora Juez Superior Mercedes Manzanares Campos;

y, **CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Es materia de apelación la **Sentencia** contenida en la Resolución  
 N° 13 de fecha 31 de octubre de 2014, corriente de fojas 152 a 164, que  
 declara fundada la demanda.

**SEGUNDO:** Los agravios que contiene el escrito de apelación de la  
 demandada que corre de fojas 170 a 174, contra la Sentencia, está referido a  
 lo siguiente:

- *El demandante ha concluido su vínculo laboral al darse por despedido por hostilidad laboral de conformidad con lo señalado en el artículo 35° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo que los fundamentos que sustentaron dicha decisión acertadamente fueron desvirtuados por el A quo.*
- *El actor, una vez concluido la relación laboral, ha optado por lo señalado en el inciso b) del artículo 35° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es decir: "La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38° de*

1

esta ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle", siendo evidente que la voluntad del demandante fue la de darse por despedido aludiendo la existencia de un acto voluntario de disolución de vínculo laboral, como es el realizado mediante el procedimiento de despido indirecto.

➤ La relación laboral no continuaba a partir del 16 de abril de 2012, por lo tanto no era necesario seguir el procedimiento de despido en contra del demandante, pues en ese momento ya no existía vínculo laboral, por lo que dichos actos debieron ser declarados ineficaces por el juzgado.

**TERCERO:** El artículo 370° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso de autos por mandato expreso de la Tercera Disposición Sustitutoria, Derogatoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, recoge en parte, el principio contenido en el aforismo latino **tantum devolutum quantum appellatum**, según el cual en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación. Por consiguiente, en virtud al precitado dispositivo corresponde a esta Sala Superior, únicamente, efectuar el análisis de la resolución recurrida y absolver sólo los agravios contenidos en el escrito de apelación formulado.

**CUARTO:** El artículo 30° de la Ley Procesal del trabajo, Ley N° 26636, señala que: "Todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada." (el subrayado es nuestro). Asimismo, cabe indicar que por apreciación o valoración de la prueba se entiende el proceso por el cual el juez califica el mérito de cada medio probatorio explicando en la sentencia el grado de convencimiento que ellas le han reportado para resolver la causa. El principio de la unidad de la prueba regula la norma. Este principio señala que la prueba se aprecia en su conjunto, pues la certeza no se obtiene con una evaluación aislada y fragmentaria, tomadas una por una, sino aprehendido en su totalidad. Las pruebas que individualmente estudiadas pudiesen aparecer como débiles o imprecisas pueden complementarse entre sí, de tal modo que unidas lleven al ánimo del juez, la convicción acerca de la existencia o inexistencia de los hechos discutidos en la litis<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> (LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. "Comentarios al Código Procesal Civil". Gaceta Jurídica. Tomo II. Pág. 723).



**QUINTO:** De la revisión de los actuados se advierte que *la existencia de la relación laboral* no ha sido cuestionada por las partes procesales, quedando acreditado dicho vínculo con las boletas de pago que corren de fojas 03.a 05 y con el reconocimiento que hace la demandada al respecto pues no cuestiona de modo alguno la relación laboral habida entre las partes, determinándose entonces que el actor laboró para la Empresa demandada en calidad de Jefe el Departamento de Planeamiento y Control de Producción. Asimismo, se advierte que los agravios invocados por la parte demandada cuestionan únicamente el extremo referido al pago de la indemnización por despido arbitrario.

**SEXTO:** En relación a la Indemnización por Despido Arbitrario, cabe señalar que el Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos: **1) El acceder a un puesto de trabajo; y 2) El derecho a no ser despedido sin causa justa**, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo causa justa, razón por lo cual su artículo 27° señala que la Ley reconoce al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

**SÉTIMO:** Asimismo cabe precisar que, el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla: ***“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. (...); además, el artículo 37° del mismo cuerpo normativo, que señala: “Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos*** (el subrayado y resaltado es agregado).

**OCTAVO:** En cuanto al **PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO**, es de señalar lo establecido en el artículo 31° del mismo cuerpo normativo, que establece: ***“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.(...)". Y, el artículo 32° contempla: **"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. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. (...)."** (el resaltado y subrayado es agregado).

**NOVENO:** Siendo ello así, se advierte del petitorio de la demanda que corre de fojas 32 a 44, que el actor señala haber trabajado para la demandada desde el 01 de enero de 2009 al 16 de abril de 2012, considerando haber sido objeto de actos de hostilización de parte de su ex empleadora, toda vez que a su retorno del período de descanso vacacional, la empleadora procedió de manera inmotivada, con el cambio de jornada y horario de trabajo (vario su horario de trabajo al turno nocturno), situación que dificulta la debida y oportuna realización de sus labores, además de haber sido reubicado a otra oficina la misma que no reúne las condiciones necesarias para el correcto desempeño de sus funciones; por tal situación solicita el pago de una Indemnización por Despido Arbitrario por la suma de S/. 39,711.18 Nuevos Soles. Precizando en sus fundamentos que mediante Carta Notarial de fecha 03 de abril de 2012, solicita a su empleadora el cese de actos de hostilización, obteniendo respuesta de parte de su empleadora, mediante Carta de Descargo de fecha 09 de abril de 2012, mediante la cual la demandada señala que los cambios de horario no supone una situación contraria al principio de razonabilidad, toda vez que dicho cambio es temporal, no siendo indispensable señalar la duración del mismo, pudiendo cambiar el horario de trabajo de acuerdo a lo señalado en el artículo 49° y 57° del Reglamento Interno de trabajo.

**DÉCIMO:** Ahora bien, con respecto a los agravios esgrimidos por la demandada, se advierte que el Juez de la causa, en el considerando Duodécimo de la recurrida, ampara la demanda del actor en el extremo referido a la Indemnización por Despido Arbitrario, en razón a que el trabajador habría hecho abandono del centro de trabajo por más de tres días consecutivos, y considerando además que el despido del actor fue como consecuencia de la omisión que habría incurrido la demandada al no haber

seguido con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, toda vez que otorga dicha indemnización al considerar que no se le concedió al trabajador el plazo de seis días a efectos que realice sus descargos correspondientes ante la imputación de la supuesta falta grave alegada por la demandada.

**DÉCIMO PRIMERO:** Al respecto se advierte de la lectura de la recurrida que el Juez de la causa no ha tenido en consideración que el actor, mediante Carta Notarial de fecha 03 de abril de 2012 (ver fojas 13 a 20), inició un procedimiento de cese de actos de hostilidad ante su ex empleadora, en atención a ello, la demandada mediante Carta Notarial de fecha 09 de abril de 2012, absuelve tales imputaciones. Por su parte, el actor al considerar que su empleadora no cumplió con desvirtuar las imputaciones efectuadas, comunica a la demandada, mediante **Carta Notarial de fecha 16 de abril de 2012** (ver fojas 06 a 10), **su decisión de dar por concluido su vínculo laboral con la emplazada.**

**DÉCIMO SEGUNDO:** Tal como se puede apreciar el accionante mediante Carta Notarial de fecha 16 de abril de 2012, la misma que fue debidamente recepcionada por la demandada el mismo día (conforme se aprecia de la Certificación Notarial que corre a fojas 10 - reverso) **decide dar por concluido su vínculo laboral con la emplazada**, esto es decide poner fin a la relación laboral habida entre las partes, motivo por el cual debe entenderse que esta habría concluido el **16 de abril de 2012**; hecho que no tuvo en cuenta el Juzgador al momento de sentenciar, sino por el contrario en el considerando décimo de la recurrida erradamente ampara el extremo demandado respecto al pago de indemnización por despido arbitrario al considerar que la demandada no habría seguido con el procedimiento de despido establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; sin embargo, el A quo tampoco advirtió que al haberse dado por despedido el actor fecha 16 de abril de 2012, la Carta Notarial de Despido remitida al actor con fecha **20 de abril de 2012** carece de todo efecto jurídico; toda vez que a dicha fecha, el actor tenía la condición de ex trabajador de la demandada.

**DÉCIMO TERCERO:** Es por ello que al haberse determinado en los considerandos precedentes de la presente Resolución de Vista que no corresponde el amparar el extremo de Indemnización por Despido Arbitrario,

corresponde revocar lo resuelto por el A quo que declara fundada la demanda de Indemnización por Despido Arbitrario; la que reformándola debe declararse infundada. Asimismo, se advierte de la recurrida que el Juez de la causa ha desestimado la pretensión referida a la Indemnización por Despido Arbitrario por Cese de Actos de Hostilidad, siendo pertinente señalar que el actor no ha apelado tal decisión judicial, razón por la cual se colige que se encuentra conforme con lo resuelto.

208  
Augusto  
2015

Por los fundamentos expuestos, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación:

**REVOCARON la Sentencia** contenida en la Resolución N° 13 de fecha 31 de octubre de 2014, corriente de fojas 152 a 164, que declara fundada la demanda; la que **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos, absolviendo de la instancia a la demandada.

En los seguidos por **CARLOS GUILLERMO MAC LEAN CRESTANI** con **EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS EDITORIALES**; sobre Indemnización por Despido Arbitrario; y los devolvieron al **DÉCIMO CUARTO** Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima.-

  
**CESPEDES CABALA**

  
**ALMEIDA CARDENAS**

  
**VELCHEZ DAVILA**  
C O D E J U D I C I A L  
Dra. YNA ISABEL LLANA ESPINOZA  
SECRETARIA  
Segunda Sala Laboral

**LA SECRETARIA DE SALA CERTIFICA QUE LOS FUNDAMENTOS DEL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZ SUPERIOR MERCEDES MANZANARES CAMPOS, SON COMO SIGUEN:**

**CONSIDERANDO:**



**PRIMERO:** Cabe precisar que la nulidad es la sanción por la cual la ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales, cuando en su ejercicio no se han guardado las formas previstas por la ley, en tanto sean garantía para las partes, por cuanto ello resulta presupuesto necesario para la validez del proceso, debido a que las resoluciones judiciales deben sustentarse en el mérito del proceso y de la ley.

2019  
Dossier  
Mist

**SEGUNDO:** Por otro lado, de conformidad con lo prescrito en el artículo 382° del Código Adjetivo acotado: "El recurso de apelación contiene intrínsecamente el de nulidad."; en este sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional mediante expediente N° 1291-2000-AA/TC, en su fundamento segundo señalando: "En primer término, el Tribunal Constitucional debe recordar que el derecho al debido proceso incluye dentro de su contenido el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes, en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Carta Fundamental garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, deban expresar el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables. La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y que, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si ésta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión" (resaltado agregado).

**TERCERO:** Conforme se advierte de autos (fojas 32 a 49), es pretensión del actor que la emplazada le pague la suma de S/. 39,711.18, por concepto de indemnización por despido arbitrario. Sustenta su petitorio en el hecho de haber laborado para la empresa demandada, desde el 01 de enero de 2009 hasta el 16 de abril de 2012, fecha esta última en que se dio por despedido, toda vez fue objeto de actos de hostilización de parte de su ex empleadora, siendo que al retorno de su periodo de descanso vacacional, la demandada procedió de manera inmotivada, con el cambio de jornada y horario de trabajo, variando su horario de trabajo al turno nocturno, situación que dificulta la debida y oportuna realización de sus labores, además de haber sido reubicado a otra oficina que no reúne las condiciones necesarias para el correcto desempeño de sus funciones. Conforme al cual, en el Acta de Continuación de Audiencia Única de fecha 19 de junio de 2014 (fojas 132), se ha fijado como punto controvertido lo siguiente: **1) Determinar si el despido**

arbitrario se sustenta o no en los actos de hostilidad que refiere el actor sufrido. 2) De ser amparado el despido, determinar si corresponde el pago de la indemnización solicitada.

210  
Despido  
Vici

**CUARTO: De los antecedentes del presente proceso.**

4.1.- Mediante carta notarial de fecha 03 de abril de 2012, el demandante solicita a su empleadora el cese de actos de hostilización, obteniendo respuesta de parte de su empleadora, mediante carta de descargo de fecha 09 de abril de 2012, mediante la cual la demandada señala que los cambios de horario no supone una situación contraria al principio de razonabilidad, toda vez que dicho cambio es temporal, no siendo indispensable señalar la duración del mismo, pudiendo cambiar el horario de trabajo de acuerdo a lo señalado en el artículo 49° y 57° del Reglamento Interno de Trabajo.

4.2.- Con el descargo efectuado por la emplazada, el demandante, considera que su ex empleadora no ha levantado las imputaciones realizadas en su contra en razón de actos de hostilidad, y procede a comunicar a la demandada, su decisión de **dar por concluido su vínculo laboral, dejando a salvo su derecho de iniciar las acciones legales que estime convenientes**, la misma que le fue comunicada a la demandada mediante Carta Notarial de fecha 16 de abril de 2012.

**QUINTO: Respecto a la hostilidad.**

5.1.- Cabe señalar que en su Artículo 30° del Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - Decreto Supremo N° 003-97-TR refiere que, son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: **a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. El trabajador, antes de**

*[Handwritten signature]*

211  
Deseando  
en!

accionar judicialmente, deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso. Asimismo, el artículo 50° de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-96-TR a la letra dice: "El traslado contemplado en el inciso c) el Artículo 63 de la Ley, es aquel que importa un cambio a un ámbito geográfico distinto y siempre que tenga el deliberado propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador (...)"; (el subrayado es nuestro), es decir, las normas en comento consideran que el traslado del trabajador a lugar distinto de aquél en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio como acto de hostilidad es equiparable al despido.

5.2.- Por otro lado, es pertinente precisar que el *ius variandi* es la potestad del empleador de cambiar unilateralmente la forma y modalidad de la prestación para ir adoptándola a las necesidades de trabajo que debe ser prestado a los cambios estructurales y organizativos de la empresa; este poder deriva precisamente del poder de dirección que según doctrina pacífica debe ser ejercido respetando los siguientes límites: a) no puede afectar las condiciones esenciales del Contrato de Trabajo, b) no debe ejercerse arbitrariamente, c) no debe causar perjuicio material ni moral al trabajador, y d) debe estar vinculado al fin común de la empresa.

SEXTO: Sin embargo, de la revisión de la sentencia apelada se advierte que la A quo ha procedido a analizar los fundamentos por los cuales el actor solicita se declare la existencia de actos de hostilización, luego del cual señala que ninguna de las pruebas aportadas por el demandante, se configuran como actos hostiles, sino que se estuvieron relacionados con acciones justificadas en las necesidades de la empresa y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados, siendo que el juez de la causa ha considerado que los supuestos de hostilidad comprendidos en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, son taxativos, es decir son "*Numerus Clausus*", cuando se aprecia que la referida norma en el inciso g) del artículo 30°, señala como acto de hostilidad equiparables al despido: "Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador"; en tal sentido, la Juez de la causa no ha interpretado de manera correcta lo señalado en dicha norma. Asimismo, sin

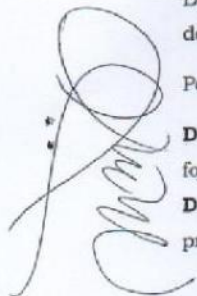
perjuicio de lo expuesto, se advierte que la Juez de la causa, respecto a la Carta Notarial de despido por falta grave remitido al actor con fecha 20 de abril de 2012, se ha pronunciado respecto a la Indemnización por Despido Arbitrario por no haberse cumplido con el procedimiento de despido establecido en la ley; sin emitir pronunciamiento alguno respecto de la carta notarial remitida por el actor con fecha 16 de abril de 2012, mediante la cual comunica a la demandada su decisión de dar por concluido su vínculo laboral con la demandada, toda vez que, si se determina que la relación laboral se habría extinguido a partir del 16 de abril de 2012, carecería de eficacia jurídica la carta de despido remitida por la demandada con fecha 20 de abril de 2012.

**SÉPTIMO:** Por tanto, a efectos de analizar la procedencia del pago por Indemnización por Despido Arbitrario por causal de actos de hostilidad invocada, previamente se tiene que esclarecer la fecha exacta de finalización de la relación laboral, a efectos de determinar si la misma llegó a su fin por motivo de la renuncia del actor al considerar ser objeto de actos de hostilización, mediante la carta notarial de fecha 16 de abril de 2012, o por el despido por falta grave del trabajador, realizado mediante la carta notarial de fecha 20 de abril de 2012, situación que resulta necesario dilucidar a efectos de emitir sentencia conforme a ley.

**OCTAVO:** En tal orden de ideas expuesto, se concluye que la Sentencia materia de apelación no ha cumplido con la finalidad abstracta y concreta del proceso establecido en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil; por lo que a fin de garantizar la existencia de un debido proceso y la correcta administración de justicia, en atención al Principio de Doble Instancia, resulta acorde a derecho anular la resolución apelada, debiendo la A quo emitir nuevo pronunciamiento con arreglo a ley.

Por estos fundamentos **MI VOTO** es porque se:

**DECLARE NULA** la **Sentencia** de fecha 31 de octubre de 2014, obrante de fojas 152 a 164, que declara fundada la demanda; en consecuencia se **DISPONGA** que se emita nuevo pronunciamiento observando lo precedentemente expuesto. En los seguidos **CARLOS GUILLERMO MAC**





LEAN CRESTANI con EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS EDITORIALES  
S.A. - EDITORA PERÚ, sobre Indemnización por Despido Arbitrario.

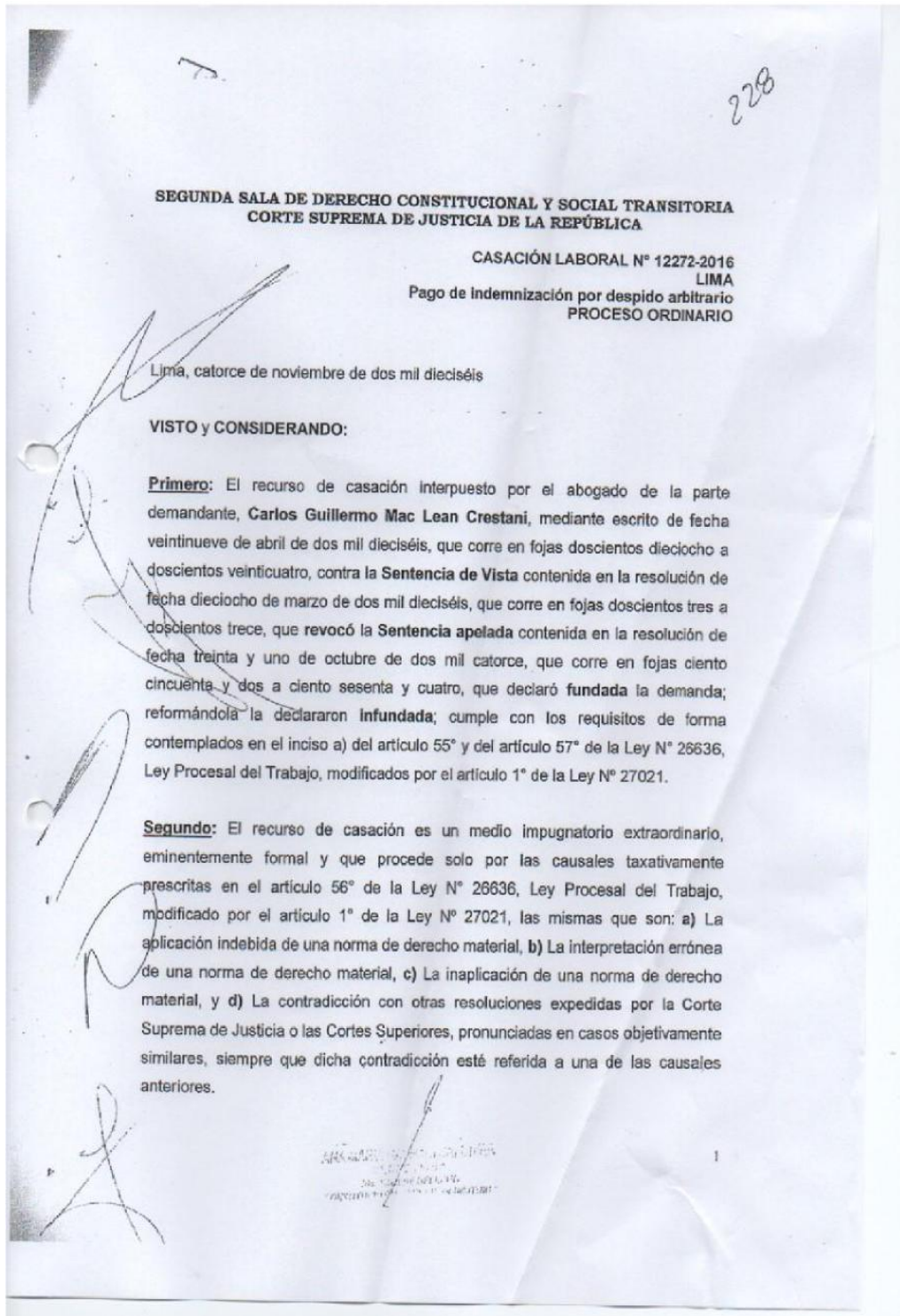
213  
Despido  
Trib

*Manzanas Campos*  
MANZANARES CAMPOS

PODER JUDICIAL

*[Signature]*  
Dra. YNA YSABEL LLAJA ESPINOZA  
SECRETARIA  
Segunda Sala Laboral  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**Fig. 4 CASACIÓN LABORAL DE LA SEGUNDA SALA SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ.**



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

CASACIÓN LABORAL N° 12272-2016  
LIMA  
Pago de indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO

**Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, b) Cuál es la correcta interpretación de la norma, c) Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y d) Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

**Cuarto:** Se aprecia del escrito de demanda de fecha dos de mayo de dos mil doce, que corre en fojas treinta y dos a cuarenta y nueve, que el accionante solicita el pago de treinta y nueve mil setecientos once con 18/100 nuevos soles (S/.39,711.18) por concepto de indemnización por despido arbitrario al haberse dado por despedido por ser objeto de actos de hostilidad por parte de la empleada; más los intereses legales, con costas y costos del proceso.

**Quinto:** Del análisis del recurso interpuesto, se aprecia que el impugnante no ha cumplido con señalar de forma clara cuál o cuáles son las causales que sustenta su recurso, conforme lo requiere el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021; asimismo, se limita a formular argumentos genéricos orientados únicamente a cuestionar el criterio asumido por el Colegiado Superior, incidiendo en cuestionamientos fácticos y de una nueva valoración probatoria; lo que en definitiva no se condice con la finalidad de este recurso extraordinario ni constituye objeto de debate en sede casatoria; en consecuencia, deviene en **improcedente**.

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

CASACIÓN LABORAL N° 12272-2016  
LIMA  
Pago de indemnización por despido arbitrario  
PROCESO ORDINARIO

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el abogado de la parte demandante, **Carlos Guillermo Mac Lean Crestani**, mediante escrito de fecha veintinueve de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dieciocho a doscientos veinticuatro; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A. (Editora Perú)**; sobre pago de indemnización por despido arbitrario; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron. S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRINANA

MALCA GUAYLUPO