

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Escuela Profesional de Derecho

Segunda Especialidad en Derecho Laboral y Gestión Legal de
Recursos Humanos



**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE EL EXPEDIENTE LABORAL N° 06555-2014,
SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**

Trabajo Académico presentado por:

Abog. Rivera Valencia, Elizabeth Leyla

Para optar el Título de Segunda Especialidad en
Derecho Laboral y Gestión Legal de Recursos
Humanos

Asesor: Mgter. Matos Zegarra, Mauricio

Arequipa – Perú

2018



DEDICATORIA

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para mí. Y a mi papá Manuel que siempre está cuidándome y guiándome desde el cielo.

INTRODUCCIÓN

Conforme a las disposiciones de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Programa Profesional de Derecho, de la Universidad Católica de Santa María, aquel que opte por graduarse de una Segunda Especialidad deberá presentar un expediente que deberá sustentar respectivamente. Es mi caso, que he decidido presentar como expediente uno de Reposición por Despido Incausado, identificado con el número de expediente N° 06555-2014-0-0401-JR-LA-01.

En el presente Trabajo Académico realizaremos una breve exposición de los fundamentos fácticos sobre el que versa el proceso, los actos procesales de las partes que comienzan con la interposición de la demanda hasta el recurso de Apelación elevado y resuelto ante la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Arequipa. Además, se realizará un análisis jurisprudencial, doctrinario y legal sobre el tema de Reposición por Despido Incausado, que servirá no solo para el análisis del presente caso sino también para futuros.

Conforme lo establece el Tribunal Constitucional, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es un derecho fundamental consagrado en el artículo 139°, inciso 3 de la Constitución, y comprende a su vez varios derechos, dentro de los cuales está el derecho al acceso a la justicia en aplicación a la tutela efectiva, esto significa la garantía de que los ciudadanos puedan acceder a los órganos jurisdiccionales para que se resuelva una situación jurídica, como es el conflicto de intereses o presentación de reclamos en un proceso judicial. Esto no implica que los jueces se vean obligados a acceder a las demandas que les sean presentadas, sino que se dé respuesta, accediendo o desestimando la pretensión planteada de manera razonada y ponderada.

El artículo 22° de la Constitución declara que el trabajo es un derecho y un deber. Como derecho constituye la manifestación concreta de la libertad que engarza con el principio de la dignidad de la persona. El trabajo debe entenderse como la realización y promoción del ser humano en el desarrollo de su actividad. En cuanto deber, el trabajo obliga a procurarse el sustento mediante actividades lícitas que contribuyan al desarrollo de la sociedad, es por eso que el mencionado artículo lo reconoce como base del bienestar social y un medio de realización del trabajador.

El Tribunal Constitucional ha señalado que en la vía del amparo no se cuestiona, y no podría cuestionarse, la existencia de una causa justa de despido, sino la presencia en el despido como elemento determinante del mismo, de un motivo ilícito que suponga la utilización del despido como vehículo para la violación del derecho constitucional, por lo

que el bien jurídico protegido a través del amparo constitucional no es la estabilidad laboral del trabajador, sino el goce y el ejercicio de sus derechos fundamentales. Los aspectos más importantes que han sido materia de análisis se vislumbran en el despido del trabajador, mediante actos incurridos por la patronal en forma incausada y fraudulenta, no obstante que la Constitución de 1993, que nos rige, en su artículo 27° establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. En tal sentido, solo cabe la tutela resarcitoria o indemnizatoria por el supuesto despido arbitrario, en vista de que la patronal no ha tenido motivos suficientes para suprimir la relación laboral con el trabajador, pero, por otro lado, nos encontramos con la figura laboral del despido nulo, en el que sí produce la reposición laboral. Al respecto, nos dice el Dr. Omar Toledo Toribio, de la Corte Superior de Justicia de Lima, en su comentario REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y FRAUDULENTO -publicado en el suplemento de análisis legal de El Peruano de fecha 15 de mayo del 2012– lo siguiente: “Se establecen, entonces, taxativamente las causales por las cuales se puede calificar a un acto de despido nulo, las que se caracterizan por ser *numerus clausus*. En estos casos, si se declara fundada la demanda, el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia opte por la indemnización establecida en el artículo 38° del TUO. El artículo 34°, de esta norma, define el despido arbitrario como aquel en el que no se ha expresado causa o no puede demostrarse esta en juicio, en cuyo caso el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización, como única reparación por el daño sufrido”.

RESUMEN

El presente caso de Reposición se tramitó ante el Primer Juzgado Trabajo de Arequipa, en la Vía del Proceso Abreviado Laboral. Identificado como Expediente N° 06555-2014; la demanda fue interpuesta por Alonso Armando Ramírez Murillo, el 28 de noviembre del 2014, a efecto que se declare incausado el despido sufrido por el accionante y, se ordene la reposición en el puesto que desempeñaba como arquitecto, en contra de Servicio Inmobiliarios Midas 211 S.A.C.

En este orden de ideas, señala el accionante que con fecha 01 de abril del 2012 fue contratado por la empresa demandada para desarrollar labores de arquitecto, mediante un contrato de locación de servicio, que se encontraba desnaturalizado. Y que el 01 de junio del 2012 se formalizó su contratación en virtud de un contrato a plazo indeterminado, celebrado de manera verbal.

Sin embargo, el 05 de noviembre del 2014 fue despedido sin mediar causa para la extinción del vínculo laboral, de manera incausada. Despido que fue constatado por la autoridad policial y por el inspector de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Como vemos el presente análisis del expediente de materia laboral se orienta a la protección del trabajador, de existir algún tipo de abuso, revisando los hechos que se declaran, la carga de la prueba sin distorsión de la realidad.

Palabras claves: Reposición, incausado, abreviado laboral, desnaturalización.

ABSTRACT

The present case of Reposition was processed before the First Labor Court of Arequipa, in the Way of the Labor Abbreviated Process. Identified as File No. 06555-2014; the suit was filed by Alonso Armando Ramírez Murillo, on November 28, 2014, in order to declare uncaused the dismissal suffered by the plaintiff and order the reinstatement in the position he held as an architect, against Midas Real Estate Service 211 SAC

In this order of ideas, says the plaintiff who on April 1, 2012 was hired by the defendant company to develop architect work, through a service lease contract, which was denatured. And that on June 1, 2012, their hiring was formalized under an indefinite term contract, entered into verbally.

However, on November 5, 2014, he was dismissed without cause for the termination of the employment relationship, in an uncaused manner. Dismissal that was verified by the police authority and by the inspector of the Regional Office of Labor and Employment Promotion.

As we see the present analysis of the labor matter file is oriented to the protection of the worker, if there is any type of abuse, reviewing the facts that are declared, the burden of proof without distortion of reality.

Keywords: Replacement, uncaused, abbreviated labor, denaturalization.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL N° 06555-2014-

0-0401-JR-LA-03, SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO 01

1. Antecedentes	01
2. Postura de la parte Demandante.....	01
3. Postura de la parte Demandada.....	02
4. Actividad Procesal.....	03
4.1.Etapa Postulatoria.....	03
4.2 Etapa de Conciliatoria.....	05
4.3 Etapa de Confrontación de Posiciones.....	05
4.4Etapa de Actuación Probatoria.....	05
4.5Etapa de Alegatos Finales.....	06
4.6. Etapa Decisoria.....	07
4.7. Etapa Impugnatoria.....	07

CAPÍTULO II: MARCO LEGAL, DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL. 08

1. Marco Legal.....	08
2. Marco Doctrinario	13
3. Marco Jurisprudencial.....	29

CAPÍTULO III: ANÁLISIS JURÍDICO DEL CASO CONTENIDO EN EL EXPEDIENTE LABORAL N° 06555-2014-0-0401-JR-LA-03, SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO..... 38

CAPÍTULO IV: POSICIÓN PERSONAL SOBRE EL CASO ANALIZADO 70

CONCLUSIONES..... 72

BIBLIOGRAFÍA 73

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL N° 06555-2014-0-0401-JR-LA-03, **SOBRE REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO**

1. ANTECEDENTES:

El proceso recaído en el expediente N° 06555-2014, es uno de Reposición por Despido Incausado, seguido por Alonso Armando Ramírez Murillo, en adelante el demandante, en contra de Servicios Inmobiliarios MIDAS 211 S.A.C., en adelante la demandada.

Se siguió ante el 1° Juzgado de Trabajo de Arequipa, en la vía del Proceso Abreviado Laboral.

2. POSTURA DE LA PARTE DEMANDANTE:

Con fecha 01 de abril del 2012 el demandado fue contratado por la empresa de Servicios Inmobiliarios MIDAS 211 S.A.C., para desarrollar labores de arquitecto, mediante un contrato de locación de servicios, que se encuentra desnaturalizado. Así el 01 de junio del 2012 se formalizó la contratación en virtud de un contrato a plazo indeterminado celebrado de manera verbal.

Refiere que dicho vínculo laboral se desarrolló con normalidad hasta el 05 de noviembre del 2014, fecha en la cual y sin mediar causa para la extinción del vínculo laboral, fue despedido de manera incausada, despido que constatado por la autoridad policial y por el Inspector de la Gerencia Regional de Trabajo. Y que el día 05 de noviembre del 2014 se apersona a laborar, y el Gerente de la empresa demandada le manifestó que había sido despedido y que se retirarse de las instalaciones de la empresa, por lo que se apersonó ante la Comisaría de Yanahuara a dejar constancia del despido arbitrario, así como consta de la respectiva acta de verificación.

Finalmente precisa el demandante que se ha acreditado que el vínculo laboral que unió a los sujetos de la presente relación jurídica procesal era de naturaleza indeterminada, que el despido sufrido es incausado al no haber existido imputación de causa alguna. Y que la carta de despido cursada por la demandada de fecha 14 de noviembre del 2014, fue enviada con posterioridad a la constatación por despido arbitrario, y hace mención que supuestamente ha inasistido a laborar desde el 04 de noviembre al 07 de noviembre del 2014, lo que acredita la mala fe con la que ha procedido la parte demandante.

3. POSTURA DE LA PARTE DEMANDADA:

La parte demandante a través de su representante legal, contesta la demanda señalando que es una persona jurídica bajo el régimen de microempresa, cuyo objeto social principal es dedicarse a la actividad inmobiliaria, construcción y otras actividades empresariales.

Que mediante aviso se publicó la necesidad de contar con los servicios de un arquitecto, y que fue atendido por el demandante que prestaba servicios en otra empresa a tiempo completo, pero como se trataba de consultas para la formulación de un proyecto de vivienda se lo contrató bajo la modalidad de locación de servicios emitiendo recibos por honorarios. Y al requerirse sus servicios por más tiempo, se le contrató a tiempo parcial a partir del 01 de junio del 2012 conforme a las indicaciones del contrato.

Refieren que la empresa no ha despedido al demandante en forma incausada, y que el día 14 de noviembre del 2014 se le cursa la carta notarial que le fue entregada en su domicilio, por haberse producido quebrantamiento de la buena fe laboral y abandono del trabajo, y que por tanto existe causa justa de despido.

Además señala, que el demandante cometió falta grave en forma reiterada, pues siempre llegaba tarde al trabajo, tardanzas que se encuentran registradas, cursándose los respectivos memorándums y como sanción se le aplicaba los descuentos en su sueldo e incluso la falta continua durante cuatro días. Que el demandante demostró un rendimiento deficiente en su trabajo con relación a su capacidad, no realizando su

trabajo con responsabilidad y capacidad, en las obras que se le encomendó, lo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y que transgrede la Ley de productividad y Competitividad Laboral, lo que trajo perjuicio a la empresa.

Refieren que en un proyecto de departamentos el demandante incurrió en muchos errores y el gerente de ventas no podía ejecutar las ventas, y es por eso que se le llama la atención al demandante quien reaccionó desafiante e irrespetuoso. Este incidente ocurrió el 04 de noviembre del 2014, dando a conocer el incidente a la Gerencia General, la misma que le entregó un memorándum para ser entregado al demandante al día siguiente, 05 de noviembre del 2014, y el demandante se enardece y sale de la oficina en forma iracunda y no recibe el memorándum, produciéndose un altercado con el gerente de ventas, faltándole el respeto. Y para justificar su conducta recurre a asentar una denuncia, y luego se constituye a la Inspección Regional de Trabajo denunciando un despido arbitrario, hecho que no se ha producido, refiere, porque el gerente de ventas no está facultado para despedir a personal de la empresa, como lo ha consignado en el acta el inspector, por lo que no existe despido incausado, porque el que ha faltado el respeto es el demandante, y con la carta notarial de fecha 12 de noviembre del 2014, nunca fue contradicha por el demandante.

4. ACTIVIDAD PROCESAL:

4.1. ETAPA POSTULATORIA:

Con fecha 12 de noviembre del 2014 la parte demandante, Alonso Armando Ramírez Murillo, interpone en vía del proceso abreviado laboral, reposición por despido incausado, conforme a los hechos que se han mencionado líneas arriba.

Sin embargo, mediante resolución N° 01, el 4to. Juzgado Especializado en Trabajo Transitorio, emite la resolución N° 01 declarando que el juzgado no es competente para el conocimiento del presente proceso, ya que conforme a la Ley N° 29497, el proceso debe ser tramitado como proceso laboral (ordinario o abreviado), pero no en la vía del proceso contencioso administrativo, que

conoce solo del régimen público, razón por la cual debe remitirse los actuados a los juzgados de la Nueva Ley Laboral N° 29497. Advirtiendo el juez que fue un error del centro de distribución general, ya que el demandante lo dirigió al Juez de Trabajo para que se tramite bajo los alcances del proceso abreviado, es decir el régimen privado. Dispone que se remita nuevamente al CDG a fin que sea redistribuido nuevamente entre los juzgados de trabajo de la nueva ley, exonerando de la notificación de la presente, por celeridad procesal.

A fojas 21, el Oficio N° 06555-2014/expediente 004060-2014-4JETT-ARC remitido al jefe del CDG, para que cumpla lo señalado en la resolución N° 01.

Mediante resolución N° 01, el Primer Juzgado de Trabajo, emite el Auto Admisorio, por el cual el órgano jurisdiccional admite a trámite la demanda sobre reposición por despido incausado, en la vía del proceso abreviado laboral, teniéndose por ofrecidos los medios probatorios, y agregándose a sus antecedentes los anexos presentados. Además se señala día y hora para la Audiencia Unica; y se emplaza a la parte demandada con la demanda y sus anexos, para que en el plazo de 10 días cumpla con presentar su escrito de contestación de demanda.

Mediante escrito de fojas 65 a 71, la empresa Servicios inmobiliarios MIDAS 211 SAC., se apersona al proceso a través de su apoderado, señalando su domicilio procesal y casilla electrónica.

Además, procede a contestar la demanda, negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, con la finalidad que la misma sea declarada infundada, imponiéndose costas y costos a favor de su representada.

Mediante resolución N° 02, se resuelve tener por contestada la demanda en los términos expuestos y por ofrecidos los medios probatorios. Se dispone, la entrega de la copia del escrito de contestación y sus anexos a favor de la demandante, en el acto de la Audiencia Única.

4.2. ETAPA CONCILIATORIA:

Conforme al Acta que obra de fojas 81 a 84, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 43.2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el Juez del proceso invita a las partes a conciliar sus posiciones a fin de que solucionen sus controversias total o parcialmente, persistiendo las partes en sus posiciones, dándose por fracasada esta etapa.

Se precisa como pretensión única materia de juicio, la demanda de reposición por despido incausado.

4.3. ETAPA DE CONFRONTACIÓN DE POSICIONES:

Previamente, se deja constancia (a fojas 82) de la entrega del escrito de contestación de demanda y anexos a la parte demandante.

Además, se deja constancia de esta etapa, con los alegatos iniciales que cumplen con realizar los abogados de la parte demandante, en primer lugar, y luego el abogado de la parte demandada.

4.4. ETAPA DE ACTUACIÓN PROBATORIA:

Conforme a la normatividad se establecen los hechos que no necesitan de actuación probatoria, como es la relación laboral existente entre el demandante y la parte demandada, desde el 01 de abril del 2012 hasta la fecha del cese.

Luego se establecen los hechos necesarios de prueba, considerando los aspectos procesales y de fondo:

1. Determinar si el actor en la realidad presto servicios de naturaleza laboral a tiempo completo o tiempo parcial y este fue a plazo indeterminado.
2. Determinar si la relación laboral fue en el régimen común o en el régimen especial de la micro y pequeña empresa.

3. Determinar las circunstancias del cese y motivo del despido y si el motivo del despido constituye un despido incausado.
4. Acreditado determinar si corresponde ordenar la reposición al demandante a su puesto de trabajo.

Inmediatamente se continúa con la admisión de los medios probatorios, mediante resolución N° 03. De la parte demandante, se admite la declaración de parte y prueba documental; de la parte demandada, solo prueba documental. Se resuelve rechazar por constituir anexos de la demanda: constancia de habilitación del abogado; los aranceles por ofrecimiento de medios probatorios y cédulas de notificación, el documento nacional de identidad.

Continuando con la Audiencia Única, y siendo la oportunidad para proponer oralmente las cuestiones probatorias, la parte demandante formula tachas de documentos a la carta de despido, a los memorándums de llamadas de atención y al contrato de trabajo. Se corre traslado inmediato a la parte demandada, para la respectiva absolución y por ofrecidos los medios probatorios. Precisándose a las partes que la misma será resuelta en la sentencia.

Luego se continúa con la actuación de los medios probatorios, previo juramento conjunto de las partes procesales.

4.5. ETAPA DE ALEGATOS FINALES:

Habiendo culminado la etapa de actuación de los medios probatorios, el Juez concede el uso de la palabra a los abogados de las partes para sus alegatos finales. Empezando por la parte demandante.

Finalmente se cita a la partes, señalando día y hora para que concurran al local del juzgado para la notificación de la sentencia. Dándose por concluida la Audiencia.

4.6. ETAPA DECISORIA:

Con fecha 08 de mayo del 2015, se emite la Sentencia N° 066-2015 contenida en la resolución N° 04, declarando:

1. **IMPROCEDENTES** las tachas propuestas por la parte demandante.
2. **FUNDADA** la demanda sobre reposición; y en consecuencia **ORDENA** la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando de arquitecto o similar
3. Con costos y costas del proceso

4.7. ETAPA IMPUGNATORIA:

Con fecha 15 de mayo del 2015, la parte demandada a través de su apoderado interpone recurso de apelación contra la sentencia, el cual es concedido mediante resolución N° 05 con efecto suspensivo (a fojas 108). Los autos son elevados al superior mediante Oficio respectivo.

Mediante resolución N° 06 de fecha 04 de junio del 2015, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, tiene por recibido el expediente y señala día y hora para la vista de la causa, en la Sala de Audiencias.

Mediante resolución N° 07, se reprograma la vista de la causa. Y a fojas 122, el Acta de la Audiencia de Vista de la Causa, y donde los abogados de las partes informaron oralmente.

Con fecha 11 de julio del 2016, se expide la Sentencia de Vista N° 827-2015-2SL, contenida en la resolución N° 09-2SL, que resuelve CONFIRMAR la Sentencia N° 066-2015.

CAPÍTULO II

MARCO LEGAL, DOCTRINARIO Y JURISPRUDENCIAL

I. MARCO LEGAL:

1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993:

“El Estado y el Trabajo

Artículo 23.- *El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.*

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Derechos del trabajador

Artículo 24.- *El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.*

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

“Principios que regulan la relación laboral

Artículo 26.- *En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

- 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.*
- 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*

3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Protección del trabajador frente al despido arbitrario

Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

2. NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO:

“TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I.- Principios del proceso laboral

El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Artículo II.- Ámbito de la justicia laboral

Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y

el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral

Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República”.

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES
COMPETENCIA

Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

- 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.*

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

- a. El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.*
- b. La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.*
- c. Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.*
- d. El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.*
- e. Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.*
- f. La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.*
- g. Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.*
- h. El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.*

- i. *El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.*
- j. *El Sistema Privado de Pensiones.*
- k. *La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y*
- l. *Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.*

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

1. *En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.*
2. *En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.*
3. *En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.*
4. *Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)".*

“PROCESO ABREVIADO LABORAL

Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a. *La admisión de la demanda;*
- b. *El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y,*

- c. *La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.*

Artículo 49.- Audiencia única

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. *La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.*
2. *Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente”.*

II. MARCO DOCTRINARIO:

1. EL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO:

El Estado peruano, de conformidad con los artículos 3, 43 y 44 de la Constitución Política de 1993, sigue el modelo del Estado Social y Democrático de Derecho. Estas características no son meras enunciaciones desprovistas de contenido, sino que vinculan jurídicamente al Estado y a la comunidad. Frente al Estado liberal, en el que se ponía énfasis en la libertad

frente y contra el Estado, garantizada sin condiciones materiales, surge el Estado Social y Democrático de Derecho, en el que se incorporan valores, principios constitucionales y derechos socioeconómicos, a la par que la Constitución se legitima como norma democrática suprema con carácter vinculante para los ciudadanos y los poderes públicos, en la medida que tienen el deber de cumplirla y defenderla. Ello no quiere decir que la libertad pierda relevancia, pues el Estado Social y Democrático de Derecho también proclama a la libertad, “pero además le imprime funciones de carácter social. Pretende que los principios que lo sustentan y justifican tengan una base y un contenido material. Y es que la libertad reclama condiciones materiales mínimas para hacer factible su ejercicio”. De este modo, el Estado Social y Democrático de Derecho debe ser entendido como un modelo en el que no sólo se busca limitar y controlar al Estado y a la sociedad, sino también promover y crear las condiciones jurídicas, políticas, sociales, económicas y culturales que permitan el máximo desarrollo de la persona, con absoluto respeto a su dignidad, la cual dirige y orienta, positiva y negativamente, la acción legislativa, jurisprudencial y gubernamental del Estado.

1.1. LA DIGNIDAD Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO:

En nuestro modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, la defensa de la persona y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo de la sociedad y del Estado, según señala el artículo 1 de nuestra Constitución Política de 1993. La dignidad humana es la piedra angular de los derechos fundamentales de las personas, así como el soporte estructural de todo el edificio constitucional, tanto del modelo político como del modelo económico y social. Siendo esto así: ¿Cuáles son los medios para procurar la defensa de la persona, según enuncia nuestro texto constitucional? En el Estado Social y Democrático de Derecho, estos medios son precisamente los derechos fundamentales, los cuales se constituyen como una forma de tutelar de manera óptima al hombre en su dignidad y libertad, en tanto son aquel conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan

estas exigencias, las cuales deben ser reconocidas positivamente. En la misma línea, el Tribunal Constitucional del Perú ha señalado que los derechos fundamentales son aquellas instituciones reconocidas por la Constitución y susceptibles de protección que permiten a la persona la posibilidad de desarrollar sus potencialidades en la sociedad. Agrega, además, que vinculan la actuación de los poderes públicos, orientan las políticas públicas y, en general, la labor del Estado, así como a la sociedad en su conjunto. De este modo, los derechos fundamentales se constituyen no sólo como atribuciones jurídicamente exigibles con las que cuentan las personas en tanto sujetos con dignidad, sino que también son valores que el Estado y la comunidad deben tutelar y resguardar. Y es que los derechos fundamentales implican la máxima protección jurídica frente al Estado y a los particulares, pues son “a la vez instituciones jurídicas objetivas y derechos subjetivos”. Ello significa que los derechos fundamentales cuentan con una (i) dimensión objetiva, en tanto valores de nuestro ordenamiento constitucional que el Estado debe respetar y a los cuales se encuentra vinculado tanto positiva como negativamente, sirviendo como guía para orientar la producción, aplicación e interpretación de las normas jurídicas; y una (ii) dimensión subjetiva, en tanto constituyen aquella esfera de pretensiones y necesidades legítimas jurídicamente reconocibles de los particulares, siendo también oponibles hacia el Estado y frente a los mismos particulares. Sobre este último punto, es necesario recordar que, si bien los derechos fundamentales han sido tradicionalmente entendidos únicamente como eficaces frente al Estado, hoy en día esa concepción ha sido superada. Es por ello que los derechos fundamentales cuentan con (i) eficacia vertical, entendida como la exigibilidad y oponibilidad de ellos hacia el Estado; así como con (ii) eficacia horizontal, pues los derechos fundamentales se irradian a la sociedad en su totalidad y es posible exigir su respeto y defensa no solo al Estado, sino también a los particulares.

1.2. LOS DERECHOS SOCIALES EN EL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO:

En los textos constitucionales como el peruano ya no encontramos únicamente a los clásicos “derechos de libertad” como derechos de defensa frente al Estado y en contra de él, sino que también encontramos el reconocimiento de los derechos sociales, destinados a procurar la existencia y vida digna de los ciudadanos, especialmente “a favor de quienes están en situaciones de desventaja social y económica”. Ello como consecuencia de nuestro vigente modelo de Estado Social y Democrático de Derecho. Dentro de la gama de derechos fundamentales “sociales” que reconoce nuestra Constitución Política encontramos a los derechos que rigen en el marco de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, fruto de la constitucionalización del Derecho del Trabajo. Estos derechos laborales cobran especial importancia en nuestro Estado Social y Democrático de Derecho, pues son un medio importante para lograr el bienestar y el desarrollo de las personas, garantizando así las condiciones dignas de existencia.

2. ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO:

El Derecho del Trabajo es aquella disciplina jurídica que surgió como consecuencia de la evidente desigualdad económica entre las dos partes de la relación laboral:

- (i) el trabajador, quien pone a disposición su fuerza de trabajo y su mano de obra; y
- (ii) el empleador, quien se beneficia de las tareas realizadas por el trabajador.

Este desequilibrio siempre conducía a que la posición del empleador sea la que consiga imponerse al trabajador, generando con ello que éste se vea sumido en condiciones precarias e indignas para realizar sus labores. Frente a tal situación, “el Derecho del Trabajo se erigió como una rama necesaria a fin de equiparar condiciones entre trabajador y empleador, y de esa forma restablecer el desequilibrio contractual derivado de la desigualdad económica

entre las partes, mediante la regulación de condiciones mínimas en beneficio del trabajador”. Es decir, el Derecho del Trabajo surge inicialmente como una forma de establecer un equilibrio frente a la desigualdad económica de las partes, señalando que todo trabajador debía contar con ciertas condiciones mínimas en el marco de una relación laboral, las cuales debían ser respetadas por el empleador. Si bien a la fecha la desigualdad entre empleador y trabajador persiste, los derechos laborales buscan equilibrar la situación.

3. DEFINICIÓN DE DERECHO DEL TRABAJO:

De acuerdo a Neves Mujica, el Derecho del Trabajo busca “*regular la utilización del trabajo ajeno por un empresario y la obtención de ganancias de él, permitiéndola pero controlándola, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en esa relación*”. Sin embargo, la aplicación del Derecho del Trabajo y la protección que brinda se aplica a aquella relación laboral en la que concurren las siguientes características: **(i)** Trabajo humano; **(ii)** productivo; **(iii)** por cuenta ajena; **(iv)** libre; y **(v)** subordinado. De este modo, sólo aquellas relaciones contractuales de índole jurídico económicas que cumplan con dichos requisitos se verán tuteladas por el Derecho del Trabajo y su reconocimiento constitucional. En consecuencia, el Derecho del Trabajo es la disciplina que se encarga de regular la relación laboral, es decir, la relación jurídico-económica de carácter contractual entre dos sujetos denominados “empleador” y “trabajador”; procurando establecer un equilibrio entre las partes, en atención a la evidente desigualdad.

4. EL SURGIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN EL PERÚ Y SU PROCESO DE CONSTITUCIONALIZACIÓN:

A diferencia de lo que sucedía en regiones capitalistas e industrializadas, como Europa o América del Norte, en el Perú no se presentaron dichos fenómenos hasta bien entrado el siglo XX. En efecto, desde los inicios del Perú republicano del siglo XIX hasta mediados del siglo XX, el trabajo en nuestro país estuvo marcado por condiciones de trabajo deplorables, incluso no voluntarias. Como señala Boza Pro, “*a subsistencia de esas condiciones*

retrasaron la afirmación del derecho del trabajo en el Perú hasta mediados del siglo XX, cuando el crecimiento de las zonas urbanas y el paulatino desarrollo industrial y comercial llevó a la conformación de los primeros grandes centros de trabajo, y con ello, a la existencia de las primeras organizaciones sindicales peruanas”.

Luego de las protestas por el reconocimiento de la jornada máxima de ocho (8) horas en nuestro país, se promulgó la Constitución de 1920. Al respecto, Blancas Bustamante ha señalado que dicho texto constitucional representó “la recepción, muy limitada y tímida, de las ideas e instituciones del Estado social. Ello se expresa en el hecho de que incluyó, por primera vez en un texto constitucional, un título –el IV– denominado ‘garantías sociales’, que reconoció algunos derechos laborales, estableció ciertos criterios para la legislación del trabajo y enunció diversas normas de contenido laboral”. Si bien existió otra tenue constitucionalización de los derechos laborales con la Carta Magna de 1933, es recién con la Constitución de 1979 que Perú adopta el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho que comentamos al inicio del presente artículo, pues dicho texto constitucional definió al Perú como una república democrática y social, independiente y soberana basada en el trabajo. Con ello, “se dio un importante avance en el reconocimiento de institutos y derechos laborales en lo más alto de nuestro ordenamiento”. En efecto, dentro de este marco constitucional, “correspondía al Estado promover las condiciones económicas y sociales para fomentar el empleo, crear igualdad de oportunidades, eliminar la pobreza y proteger al trabajador frente al desempleo y el subempleo. Dicha Constitución prohibía, en toda relación laboral, la existencia de cualquier condición que impidiese el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores o que desconociese o rebajase su dignidad. El trabajo, según ella, era objeto de protección del Estado, de modo que se consagró la estabilidad laboral, la remuneración mínima vital, la jornada de ocho horas diarias, los derechos de sindicación, de seguridad social, huelga y negociación colectiva, entre otros”.

Posteriormente entraría en vigencia la Constitución Política de 1993, la cual, pese a reiterar gran parte de los derechos previstos por la Constitución de 1979, redujo algunos otros, especialmente a los derechos sociales. ¿Qué trajo consigo dicha Carta con relación a los derechos fundamentales propios del

Derecho del Trabajo? Lamentablemente, un retroceso, pues durante el gobierno dictatorial del ingeniero Alberto Fujimori Fujimori, los derechos laborales “fueron debilitados considerablemente al limitarse el incremento de los salarios y la mejora de las condiciones de trabajo”, entre otras situaciones derivadas de la “flexibilización” de nuestro régimen laboral y el propósito de restarle protección al trabajador. Sin embargo, pese a que se intentó reducir el contenido material de los derechos fundamentales con la Constitución de 1993, ello no ha sido obstáculo para que dicha situación haya sido corregida por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, atendiendo a los principios constitucionales del Derecho del Trabajo y a la dignidad de la persona. Ello porque actualmente se “condiciona la validez de la legislación y la jurisprudencia, así como el comportamiento de los actores políticos –públicos o privados–, a la satisfacción y respeto de los derechos fundamentales”.

5. NATURALEZA Y TITULARIDAD DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE ÍNDOLE LABORAL:

Como ya hemos visto previamente, el trabajador –quien pone a disposición del empleador su mano de obra– es el sujeto sobre el cual recae la protección del Derecho del Trabajo, pues se entiende que existe una situación de desigualdad entre el trabajador y el empleador que es necesario remediar, brindando equilibrio a la relación laboral.

5.1. NATURALEZA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE ÍNDOLE LABORAL:

A. TIENEN NATURALEZA SOCIAL.- Como señalamos en la parte introductoria, los derechos fundamentales que se dan en el marco de una relación laboral son los llamados “derechos sociales”, los cuales se diferencian de los “derechos de la libertad” como el derecho a la vida, a la integridad personal, a la identidad, etc. en tanto no consisten sólo en dejar a la persona su libre albedrío, garantizando su tutela frente a diversas afectaciones, sino que exigen algo más: Son “derechos de participación para que el Estado procure la existencia

básica de las necesidades fundamentales de los ciudadanos, sobre todo a favor de quienes están en situaciones de desventaja social y económica, como también para que regule la satisfacción indirecta de los mismos a través de terceros”.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que los derechos fundamentales sociales están destinados “a favorecer a aquellos grupos humanos [...] que se encuentran en situación de desventaja por razones económico-sociales, es decir, con una posición o ubicación depreciada en sus estándares de vida, no acordes con la dignidad humana”. Ello guarda relación con la concepción del Derecho del Trabajo como protector, principalmente, de los derechos del trabajador. Ahora bien, pese a que es posible clasificar a los derechos fundamentales en distintos rubros como los señalados anteriormente, ello no puede ser utilizado como una forma de pretender incidir en su eficacia de modo negativo. Dicho de otro modo, no cabe restarle eficacia a los llamados derechos sociales, pues como derechos fundamentales deben ser respetados y tutelados, siendo además jurídicamente exigibles. Como señalamos en otra oportunidad, el Derecho del Trabajo ahora es concebido como un Derecho sujeto a control o exigibilidad, “estableciéndose, ponderadamente, auténticos derechos y deberes constitucionales para los particulares –empleadores o trabajadores– y para el Estado”.

B. NO SON PROGRAMÁTICOS.- Con relación a su concepción como “derechos prestacionales” que implican el desembolso de recursos económicos, ello no se aplica en todos los derechos fundamentales de índole laboral. Por ejemplo, la promoción del empleo señalada en los artículos 21 y 22 de la Constitución Política de 1993 irrogará necesariamente recursos públicos, en tanto política estatal. Sin embargo, en el caso de la jornada laboral de ocho horas diarias, “el Estado tiene la obligación de cautelarla y hacer que el empleador la respete, lo cual no [...] incide sobre el presupuesto público”. Es decir, no todo derecho fundamental de índole laboral

requerirá gastos por parte del Estado, aunque sí requerirán contar con normas que los desarrollen.

Dicho de otro modo, si bien es obligación del Estado protegerlos y/o promoverlos, según corresponda, los derechos laborales también requieren normas legales y de inferior jerarquía que los desarrollen, pero sin desnaturalizarlos ni privarlos de su contenido. Sobre este punto, no podemos dejar de señalar que la concepción de los derechos sociales –incluyendo a los laborales– como “programáticos” es constitucionalmente inaceptable, pues ello conllevaría a que el Estado no tenga obligación alguna para garantizar su eficacia. Los derechos fundamentales sociales son “verdaderas garantías del ciudadano frente al Estado dentro de una visión que busca revalorar la eficacia jurídica de los mandatos constitucionales y, por ende, la vigencia de la Constitución”, mereciendo la calidad de progresivos, en tanto ello implica “la obligación positiva y negativa del Estado de otorgar en la mayor medida posible –esto es, dentro de las posibilidades jurídicas y fácticas– las condiciones mínimas para el goce de los derechos sociales en general”¹. Ello se condice con el principio de prohibición de su regresividad, pues en nuestro modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, éste “se obliga a mejorar la situación de estos derechos y, simultáneamente, asume la prohibición de disminuir el ámbito de protección de los derechos laborales vigentes o de derogar los ya consagrados”².

C. PROTECCIÓN MEDIANTE LOS PROCESOS CONSTITUCIONALES.- Adicionalmente, como todo derecho constitucional, los derechos fundamentales de índole laboral cuentan con máxima protección por medio de los procesos constitucionales, aunque los de configuración legal cuentan con procesos ordinarios propios. En efecto, “la distinción entre derechos fundamentales de configuración constitucional y legal, a partir de la Constitución de

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional 10087-2005-AA del 18 de diciembre de 2007. Fundamento jurídico 7.

² LANDA ARROYO, César. “Presentación”. Op. cit. Loc. cit

1993, ha permitido generar una jurisprudencia vinculante en el sentido que sólo los derechos que la Constitución reconoce son objeto de protección inmediata y directa, mediante el proceso de amparo”³. En cambio, los derechos laborales de configuración legal “son derechos de reclamación mediante los procesos judiciales ordinarios”⁴, los cuales también deben atender al carácter social del Derecho del Trabajo, adecuando su estructura a ello.

Es por este motivo que el surgimiento de los derechos sociales trajo como consecuencia la implementación de procesos acordes con sus exigencias de justicia, sobre la base de la necesidad de tutela de los derechos sociales, y “en el logro de manera más urgente, más acabada, de una igualdad real de las partes a lo largo de los procesos”⁵. Como ha señalado Paredes Palacios, “el proceso laboral es su mejor representante”.

5.2. TITULARIDAD DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE ÍNDOLE LABORAL:

El titular de los derechos fundamentales es toda persona, siendo la persona humana “el sujeto por excelencia de los derechos subjetivos que la Constitución ha establecido explícita o implícitamente”.

En el caso de los derechos fundamentales propios del Derecho del Trabajo, es evidente que el titular de estos derechos es el trabajador.

Efectivamente, vemos que: Artículo 23 de la Constitución Política de 1993.- “*El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan...*”

³ Ibídem.

⁴ Ibídem

⁵ PAREDES PALACIOS, Paul. “Prueba y presunciones en el proceso laboral”. Lima: ARA Editores. 1997. p. 93.

6. REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y FRAUDULENTO⁶:

En el marco del Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral 2012, uno de los temas que se analizan es la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía ordinaria laboral regulada, ya sea por la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636) o por la Nueva Ley Procesal de Trabajo y la tramitación del reclamo de remuneraciones devengadas en tales supuestos.

En las siguientes líneas expresamos algunas consideraciones que, eventualmente, puedan servir de aporte al debate sobre este asunto. La Constitución de 1993, en su artículo 27°, prevé que "la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR (TUO), establece tres tipos de despido ilegal y diseña un sistema de protección del trabajador, de tal forma que en algunos supuestos procede la tutela resarcitoria, como ante el despido arbitrario y el despido indirecto, en los que solo cabe el pago de una indemnización tasada (artículo 38° del TUO). En tanto que solo cuando se configura el despido nulo procede la reposición o reinstalación del trabajador. El artículo 29° del texto normativo establece que es nulo el despido que tenga por motivo: a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave despido por reacción o represalia; d) la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; e) el embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto. A estas causales se agregan las dispuestas por la Ley N° 26626, referida al despido por ser EN SEDE LABORAL OMAR TOLEDO TORIBIO Presidente de la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Lima. Profesor asociado de la Academia de la Magistratura. "En cuanto al despido fraudulento, el TC ha

⁶ OMAR TOLEDO TORIBIO Presidente de la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia de Lima. Profesor asociado de la Academia de la Magistratura. En Revista "Jurídica", Suplemento de Análisis Jurídico. Lima, 20122.

señalado que solo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite indubitadamente que no existió fraude” portador del VIH-sida y la Ley N° 27050, referida al despido del trabajador por discapacidad. Se establecen, entonces, taxativamente las causales por las cuales se puede calificar a un acto de despido como nulo, las que se caracterizan por ser *numerus clausus*. En estos casos, si se declara fundada la demanda, el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia opte por la indemnización establecida en el artículo 38° del TUO. El artículo 34° de esta norma define el despido arbitrario como aquel en el que no se ha expresado causa o no puede demostrarse esta en juicio, en cuyo caso el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización, como única reparación por el daño sufrido.

7. PRONUNCIAMIENTOS:

El Tribunal Constitucional (TC) en la sentencia emitida en el Expediente N.° 1124-2001-AA/TC señala que la indemnización prevista en el segundo párrafo del artículo 34° del TUO es incompatible con el derecho al trabajo porque lo vacía de contenido, generándose como única forma de protección la restitución del trabajador. A partir de esta sentencia existe la posibilidad de la reposición si el trabajador acude al amparo invocando el despido incausado, que en el TUO equivaldría a una modalidad del despido arbitrario. Posteriormente, y en virtud de que a partir de esa sentencia se observó una tendencia creciente a amparar las acciones impugnatorias del despido arbitrario y en el marco de lo regulado por la derogada Ley de Hábeas Corpus y Amparo, este colegiado emitió la sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, fallo donde el colegiado prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o tratados relativos a derechos humanos se generan en: a) despido nulo, b) despido incausado y c) despido fraudulento.

A partir de esa sentencia se produce una nueva clasificación del despido a efectos de su evaluación en sede constitucional. De esta forma, se produce el

denominado despido nulo cuando se despide al trabajador en los casos precisados en el artículo 29° del TUO, en la Ley N° 26626 y la Ley N° 27050. Se produce el despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o labor que la justifique. Por último, se configura el despido fraudulento, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, contrario a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputan al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. Con la vigencia del Código Procesal Constitucional que consagra el modelo de amparo residual se ha expedido la sentencia recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, en la que se establece como precedente vinculante preceptos relativos a los casos en que se puede acudir a la justicia ordinaria (juzgados y salas laborales) buscando tutela restitutoria ante el despido nulo, y a los casos en que se puede recurrir a la vía constitucional de amparo solicitando la reposición ante despido nulo, fraudulento e incausado. Se consolidan, en cierta forma, los criterios ya adelantados y la nueva nomenclatura del despido. Solo en los casos en que tales vías ordinarias no sean idóneas, satisfactorias o eficaces para la cautela del derecho, o por la necesidad de protección urgente, o en situaciones especiales que han de ser analizadas, por los jueces, será posible acudir a la vía extraordinaria del amparo, correspondiendo al demandante la carga de la prueba para demostrar que ésta es la vía idónea y eficaz para restablecer el ejercicio de su derecho constitucional vulnerado, y no el proceso judicial ordinario. En cuanto al despido fraudulento, el TC señala que solo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues cuando haya controversia o duda sobre los hechos corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos. Por otro lado, el TC en vía de amparo se ha pronunciado por la reposición del trabajador cuando se ha producido la afectación de los demás derechos constitucionales que el trabajador mantiene inalterables, no obstante la subordinación en la que se encuentra respecto al empleador. Esto significa que el trabajador ingresa a la relación laboral conservando todo el bagaje de derechos reconocidos por la Constitución,

atributos que en doctrina se denominan derechos de titularidad general o inespecífica en el seno de la relación laboral. Este colegiado ha emitido diversos pronunciamientos en los cuales dispone la protección constitucional a los llamados derechos de titularidad general o inespecífica.

8. PRECEDENTE VINCULANTE:

El punto 5 de la parte resolutive de la sentencia recaída en el Expediente N° 0205-2006-PA/TC establece que "las demandas de amparo de materia laboral individual privada, precisadas en los fundamentos 7 a 20 supra, deberán ser adaptadas al proceso laboral que corresponda según la Ley N° 26636 por los jueces laborales conforme a los principios establecidos en su jurisprudencia laboral y a los criterios sustantivos en materia de derechos constitucionales que este colegiado estableció.

Las demandas de amparo que son presentadas en fecha posterior a la expedición de este fallo en las que se invoca un despido fraudulento, pero existe controversia sobre los hechos, al ser declaradas improcedentes en la vía de amparo son presentadas por los justiciables ante el juez de trabajo. En los dos casos resulta evidente que el justiciable pretende una protección restitutoria en función de los criterios expuestos en la sentencia correspondiente al Expediente N° 0205-2006-PA/TC. Sin embargo, esta posibilidad se ve afectada por el estatuto que rige a la judicatura ordinaria laboral en materia de despido ilegal, pues las normas laborales solo otorgan la protección restitutoria en los supuestos de despido nulo previstos *numerus clausus* en el artículo 29 del TUO, en la Ley N° 26626 y la Ley N° 27050.

En tal sentido, los jueces laborales, al no poder admitir una demanda de impugnación de despido incausado o una demanda de impugnación de despido fraudulento, y con el objeto de no afectar el derecho de acceso a la justicia, están disponiendo que los actores adapten su demanda a alguno de los supuestos descritos. Esto no es factible en todos los casos, situación que genera pronunciamientos que disponen el archivo de la demanda, lo cual en muchos casos podría afectar el derecho constitucional citado. Algunos consideran que la tramitación de las acciones impugnatorias de despido

fraudulento e incausado y la estimación de las mismas sí es posible en la vía ordinaria.

Advierten que los jueces laborales deben proceder conforme a los principios establecidos en su jurisprudencia y a los criterios sustantivos en materia de derechos constitucionales establecidos por el TC. Sin embargo, esta tesis colisiona con lo resuelto por este tribunal en el décimo séptimo fundamento de la sentencia recaída en el Expediente N° 0205-2006-PA/TC, en el que recalca con carácter de precedente vinculante que "... el artículo 4.2 de la misma ley establece que los Juzgados de Trabajo conocen, entre las materias más relevantes de las pretensiones individuales por conflictos jurídicos, las siguientes: a) Impugnación de despido (sin reposición) (...)"'. Lo anterior, refuerza la posición de que con excepción de los supuestos de despido nulo y lo dispuesto en las leyes 26626 y 27050 en la vía ordinaria laboral no resulta posible tramitar las acciones impugnatorias de despido incausado y despido fraudulento, en ambos casos con efectos restitutorios. Igualmente, no podría estimarse una demanda de esta naturaleza por no existir un sustento legal en la norma sustantiva laboral que lo respalde.

En este sentido, se ha pronunciado la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia en la Casación N° 3034 - 2009-Huaura, su fecha 26-8-09, señalando que "Décimo.- consecuentemente, esta Suprema Sala determina que al no encontrarse la demanda motivada el alguna de las causales contenidas en el artículo 29° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO), nos encontramos frente a una demanda improcedente⁷.

Refuerza esta conclusión la sentencia del TC recaída en el Expediente N° 01467-2010-Lima, por la que se declara improcedente el amparo interpuesto contra la Sala Laboral de Piura, por considerar "que los hechos y el petitorio de la demanda no inciden sobre el contenido constitucionalmente protegido del derecho invocado" Se trata de una demanda de amparo en que el recurrente pretende que se declare la nulidad de las resoluciones emitidas dentro del proceso laboral, a fin de que se retorne a la etapa postulatoria y se admita la demanda, toda vez que se está ordenando el archivamiento del

⁷ Esta ejecutoria fue comentada por el suscrito en "El despido fraudulento en la jurisprudencia". En Revista RAE Jurisprudencia, tomo 19, enero 2010, pags. 401 a 410.

proceso. El TC, con fecha 21 de noviembre de 2006 (STC 08431-2006-PA/TC-LIMA⁸), declaró improcedente la demanda de amparo por considerar que existe una vía procedimental específica, igualmente satisfactoria, para la protección del derecho constitucional supuestamente vulnerado y dispuso la remisión de los autos al juzgado laboral de Piura.

9. NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO:

La Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), Ley N° 29497, establece que en proceso abreviado laboral, el juez de Trabajo es competente para conocer la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única (Art. 2.2.). Esta nueva disposición legal ha originado diversas interpretaciones en relación con el tema que nos ocupa. Por un lado, algunos consideran que esta disposición legal define la discusión existente y estaría otorgando competencia al juez laboral para el conocimiento de las demandas en las que se solicita la reposición por despido incausado o despido fraudulento. Así, se encontraría la solución a la problemática existente en aquellos justiciables que, luego de acudir en vía de amparo invocando la existencia de alguno de estos dos tipos de despido, sus respectivos procesos fueron derivados a la vía ordinaria. Sin embargo, a nuestro criterio, "la competencia del juzgado de trabajo descrita en el numeral bajo comento tiene que ver precisamente con el despido nulo regulado en el artículo 29 del TUO, siendo que al disponerse que corresponde sustanciarse en la vía del proceso abreviado implica definitivamente que se está tratando de darle un trámite más rápido y expeditivo, pues propiamente nos encontramos ante un despido lesivo de derechos constitucionales"⁹. Si aparentemente podría considerarse que el artículo 2.2. de la NLPT autoriza la posibilidad de plantear acciones de reposición, nos encontramos frente a la dificultad de poder articular un pronunciamiento de fondo cuando se alegue el despido incausado o despido fraudulento, por ejemplo. Dado que no existiría el respaldo en el ámbito del derecho sustantivo para la resolución del caso, pues el juzgador laboral se

⁸ En este proceso de amparo, el demandante solicita que se deje sin efecto el despido de que habría sido víctima, y que, por consiguiente, se ordene a la empleada que lo reponga en su puesto de trabajo.

⁹ Toledo Toribio, Omar.- Derecho Procesal Laboral, Principios y Competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, editorial Grijley, Lima, agosto 2011, pp.45.

encuentra constreñido por la naturaleza numero clausus de la regulación normativa contenida en el artículo 29 del TUO. Si nos atenemos a la regulación procesal corremos el riesgo de abrir las puertas a la interposición de acciones que resultarían improponibles, esto es, acciones que no tendrían posibilidad de ser acogidas por falta de sustento en el derecho material.

Consideramos que se debería dar una solución más integral, lo cual pasa por la modificación del TUO para abrir su artículo 29 y considerar despido nulo todo despido lesivo de derechos constitucionales, de tal forma que los jueces laborales sean competentes para su conocimiento y resolución, quedando la vía del amparo con carácter residual¹⁰. De esta forma, los jueces laborales, y nadie mejor que ellos, serían los encargados de conocer y resolver los procesos en los que se invoque nulidad de despido por afectación no solo de los derechos constitucionales de carácter laboral tipificados en la Constitución sino también de aquellos derechos de naturaleza inespecífica que los trabajadores tienen en el seno de la relación laboral.

III. MARCO JURISPRUDENCIAL:

1. CAS. N° 5004-2016 CAJAMARCA. REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO. PROCESO ORDINARIO – NLPT.

Sumilla:

Cuando los procesos versen sobre reposición de un trabajador sin vínculo laboral vigente en una entidad de la administración pública, se deberá resolver el caso sobre los criterios establecidos en el precedente vinculante dictado por el Tribunal Constitucional, recaído en el Expediente N° 5057-2013- PA/TC y las Casaciones Laborales Nos 11169-2014-LA LIBERTAD, 8347-2014-DEL SANTA y 4336-2015-ICA. Lima, diecisiete de octubre de dos mil diecisiete. VISTA; la causa número cinco mil cuatro, guion dos mil dieciséis, guion CAJAMARCA; en audiencia pública de la fecha, y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

¹⁰ Toledo Toribio, Omar.- "EL despido fraudulento en la jurisprudencia". En Revista RAE Jurisprudencia, tomo 19, enero 2010, págs. 401 a 410.

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante, Ymelda Delgado Tarrillo, mediante escrito de fecha veintidós de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta y tres, contra el Auto de Vista de fecha tres de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento diecisiete a ciento veintitrés, que confirmó la resolución número uno de fecha treinta de junio de dos mil quince, que corre en fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y seis, que declaró improcedente la demanda; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Tacabamba, sobre reposición por despido incausado.

CAUSAL DEL RECURSO:

El presente recurso de casación interpuesto por la demandante, Ymelda Delgado Tarrillo, fue declarado procedente mediante resolución de fecha veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas setenta y cinco a setenta y ocho del cuaderno de casación, por la causal de *infracción normativa de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*, correspondiendo a la Sala Suprema emitir pronunciamiento.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes Judiciales. Según escrito de demanda que corre en fojas treinta a cuarenta y tres, la demandante solicita que se le declare nulo el acto del despido contenido en la Resolución de Alcaldía N° 061 2015.MDT/A de fecha cuatro de junio de dos mil quince; y en consecuencia se ordene la reposición en el puesto habitual de trabajo que venía desempeñando hasta antes del despido incausado; asimismo se le reconozca como obrera de limpieza pública sujeta al régimen laboral de la actividad privada e incluirla en la planilla de obreros permanentes; con costas y costos del proceso. Mediante la resolución número uno emitida por el Juzgado Especializado en lo Civil de Chota de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, de fecha treinta de junio de dos mil quince, que corre en fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y seis, que declaró improcedente la demanda, al no haber acreditado que ingresó a laborar a la administración pública mediante concurso público de méritos a una plaza

presupuestada. Por su parte, la Sala Mixta descentralizada – Sede Chota mediante Auto de Vista, de fecha tres de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento diecisiete a ciento veintitrés, confirmó la resolución apelada.

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

Tercero: En el caso concreto la causal denunciada consiste en la *infracción normativa de los numerales 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*, de advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución de vista; de conformidad con el artículo 39° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 294971.

Cuarto: Respecto a la infracción de los *incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú*, debemos decir que la norma establece lo siguiente: “*Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación (...) 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan (...)*”.

Quinto: En cuanto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre

los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos: a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural); b) Derecho a un juez independiente e imparcial; c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado; d) Derecho a la prueba; e) Derecho a una resolución debidamente motivada; f) Derecho a la impugnación; g) Derecho a la instancia plural; h) Derecho a no revivir procesos fenecidos. Debemos precisar que en el caso *sub examine* no se ha cuestionado la razonabilidad ni la proporcionalidad de la decisión adoptada por los magistrados, por lo que no corresponde emitir pronunciamiento respecto al debido proceso desde su perspectiva sustantiva o material.

Sexto: Sobre la infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el Expediente N° 00728-2008-HC, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento ha expresado lo siguiente: “(...) *Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N° 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.* Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: a) Inexistencia de motivación o motivación aparente, b) Falta de motivación interna del razonamiento, c) Deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, d) Motivación insuficiente, e) Motivación sustancialmente incongruente y f) Motivaciones calificadas.

Sétimo: En ese sentido, la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocido como principio de la administración de justicia por el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento

poniendo fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente todas aquellas razones que los conducen a adoptar determinada posición, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto; motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada; en consecuencia, la omisión de tales exigencias conllevaría a la emisión de una resolución arbitraria que no se encuentre fundada en derecho; lo que a su vez devendría en una falta de tutela jurisdiccional efectiva.

Octavo: En relación al caso concreto, es de precisar que respecto al régimen laboral de los obreros municipales, estos han pertenecido tanto al régimen de la actividad pública y privada, pues se tiene que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada; ello debido a que en aplicación del principio de igualdad, resultaba discriminatorio que los obreros al servicio de las municipalidades se encontraran bajo los alcances del régimen laboral público, mientras los obreros al servicio del Estado se sujetaban a la normatividad del régimen de la actividad privada. Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853; sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, esto es dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

Noveno: Cabe agregar que el Tribunal Constitucional estableció en el Expediente N° 06681-2013-PA/TC, caso Richard Nilton Cruz Llanos con

Municipalidad Distrital de Pátapo, los presupuestos fácticos en los que se debe aplicar la regla jurisprudencial establecido en el Precedente Vinculante N° 05057-2013-PA/TC, (caso Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco), señalando en el literal b) del numeral 13: *“Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4);* agregando en el numeral 15 que: *“Sin embargo, el pedido del demandante se refiere a la reposición de un obrero municipal, sujeto al régimen de la actividad privada conforme al artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades. Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa”.* De lo expuesto, se determina que el Tribunal Constitucional señala que el citado precedente vinculante no resulta de aplicación a los trabajadores obreros de las municipalidades, como es en el caso de autos.

Décimo: Alcances del precedente vinculante constitucional N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN. En atención a los numerosos casos que se vienen ventilando a nivel nacional sobre la aplicación o inaplicación del precedente constitucional vinculante N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, expedido por el Tribunal Constitucional, este Supremo Tribunal ha emitido pronunciamiento sobre los alcances del citado precedente, tanto en el Décimo Sexto considerando de la Casación Laboral N° 11169-2014-LA LIBERTAD de fecha veintinueve de octubre de dos mil quince, como en el Décimo Segundo considerando de la Casación Laboral N° 8347-2014-DEL SANTA de fecha quince de diciembre de dos mil quince. En consecuencia, esta Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social Transitoria reafirma sus criterios establecidos en las casaciones antes mencionadas, no debiendo aplicarse la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN en los siguientes casos: a) Cuando el trabajador demandante tenga vínculo laboral vigente, en cuyo caso, si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta. b) Cuando la pretensión demandada esté referida a la nulidad de despido prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N°

003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y leyes especiales. c) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. d) Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. e) Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS). f) Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. g) Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, esta Sala Suprema coincide con la Sentencia N° 5057-2013-PA/TC JUNÍN, en el sentido de que todos los trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, cuyo vínculo laboral haya concluido sin haber ingresado a laborar por concurso público de méritos, solo podrán demandar el pago de una indemnización por despido, y nunca la reposición aun cuando aleguen que el vínculo laboral finalizó en forma incausada o fraudulenta.

Décimo Primero: En el caso concreto. Como es de verse del escrito de demanda que corre en fojas treinta a cuarenta y tres, la demandante pretende la reposición a su puesto habitual de trabajo en la Municipalidad Distrital de Tacabamba, alegando tener la condición de obrera de limpieza pública; sin embargo, las instancias de mérito aplican al presente caso el precedente vinculante recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC-JUNÍN, soslayando lo expuesto anteladamente; en ese sentido, el recurso de casación interpuesto deviene en fundado. Por estas consideraciones;

FALLO:

Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la demandante, Ymelda Delgado Tarrillo, mediante escrito de fecha veintidós de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta y tres; en consecuencia, NULO el Auto de Vista de fecha tres de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento diecisiete a ciento veintitrés; e INSUBSISTENTE la resolución número uno de fecha treinta de junio de dos mil quince, que corre en fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y seis, que declaró improcedente la demanda; ORDENARON que el Juez admita y dé

trámite a la demanda con arreglo a Ley; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada, Municipalidad Distrital de Tacabamba, sobre reposición por despido incausado; interviniendo como ponente el señor juez supremo Yrivarren Fallaque; y los devolvieron. S.S. ARÉVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, RODAS RAMÍREZ, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO.

2. CASACIÓN LABORAL N° 12737-2016 LIMA. REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO Y OTRO PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo: Asimismo, entre las modalidades de despido arbitrario el Tribunal Constitucional ha señalado que se destaca el despido incausado, el cual se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

En este caso, si el despido es sin expresarle causa justa; deberá cumplir con abonar la indemnización por despido arbitrario que le corresponde. En relación al pago y cobro de esta indemnización, el Tribunal Constitucional, ha señalado lo siguiente: “(...) el cobro de la indemnización por despido arbitrario, regulado en el artículo 34 y 38 del Decreto Supremo 003-97-TR, origina la aceptación de una forma de protección contra el despido, que es la forma resolutoria. Así, lo ha sustentado este Colegiado en reiterada jurisprudencia, señalando que “el actor desde el momento que procedió a cobrar el pago de la indemnización por despido arbitrario, optó por la eficacia resolutoria frente al despido al cual estaba siendo objeto y no por la eficacia sustitutoria, esto es por la protección procesal previsto a través del proceso de amparo constitucional; quedando de esta forma extinguida la relación laboral, desde el momento que el actor obtuvo protección adecuada; por ello a juicio del Tribunal Constitucional, el artículo 34 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, en concordancia con lo establecido en el inciso d) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador, vigente en el Perú desde el 27 de mayo de 1995, ha previsto la indemnización como uno de los modos mediante los cuales el

trabajador despedido arbitrariamente puede ser protegido adecuadamente (...)"



CAPÍTULO III

ANÁLISIS DEL CASO CONTENIDO EN EL EXPEDIENTE LABORAL N° 06555-2014, SOBRE RESPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO

1. DEMANDA:

Debemos precisar que la demanda es el instrumento procesal por el cual una persona (demandante) ejercita su derecho de acción. De esta manera el actor alega la voluntad concreta de la ley que le confiere determinado derecho y reclama su efectivización frente al demandado, invocando la autoridad del órgano jurisdiccional. En consecuencia, la demanda es el primer acto del procedimiento que determina, por una parte la pretensión requerida y por la otra el tipo de juicio y la clase de procedimiento a seguir.

Así Azula Camacho considera que la demanda reviste las siguientes características:

1. **Es un acto introductivo**, por cuanto con ella se da comienzo al proceso.
2. **Es un acto de postulación**. Postulación, en su acepción más amplia, es la facultad de pedir al funcionario judicial tutela jurídica, la cual se le formula y él se pronuncia o la considera en la sentencia, previo el correspondiente proceso, cuyo comienzo se da con la demanda, en donde se encuentra la pretensión.
3. **Es un acto declarativo**, porque consiste en una manifestación, entendida como la “exteriorización de la voluntad mediante signos del lenguaje”.
4. **Es un acto de parte**, porque sólo quien tiene esa calidad está legitimado para instaurar la demanda y adoptar por esa circunstancia el carácter de demandante.

Conforme con el análisis de los hechos y en referencia a lo desarrollado en los antecedentes del caso, podemos precisar lo siguiente, conforme al artículo 16 de la Ley N° 29497 – NLPT (requisitos de la demanda) y supletoriamente conforme los artículos 424, 425 y 130 del CPC., debemos precisar lo siguiente:

- Respecto a los datos de identificación del proceso, lo correcto sería señalar primero al especialista legal, número de expediente, cuaderno (principal), número de escrito y sumilla (interpone demanda de nulidad de acto jurídico). Por lo tanto, no se cumple con lo estipulado en la Resolución Administrativa N° 014-93-CEPJ.

- La designación del órgano jurisdiccional es la correcta. De manera genérica se hace la designación “ante el Juez del Juzgado de Trabajo”, ya que por reparto aleatorio recién se tendrá conocimiento del Juez y Juzgado competente. La designación ha sido la correcta, ya que es muy importante a fin de evitar cualquier cuestionamiento de la competencia que puede originar la nulidad de todo lo actuado. Supone la determinación que hace el actor de la competencia del órgano jurisdiccional en base a las reglas contenidas en el artículo 2 (competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo) inciso 2 de la Ley 29497, que norma “*los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: 2) en proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única*”. El señalamiento en la demanda del órgano jurisdiccional ante el cual se interpone implica la determinación que hace el accionante de la competencia del juez que debe conocer de la pretensión y de la demanda.

Para comprender el concepto de competencia, es importante antes conocer lo que se define como jurisdicción. Así diremos que la jurisdicción es el poder-deber con el que cuenta el Estado para administrar justicia a través de sus órganos legitimados para ello, de tal forma que pueda declarar derechos y exigir el cumplimiento de sus mandatos; y la competencia es la facultad del juez para conocer un asunto dado, por lo tanto es el modo o manera de ejercer la jurisdicción.

Por lo tanto, la competencia limita la jurisdicción por circunstancias de materia, cuantía, grado, turno o territorio, imponiéndose por lo tanto, la competencia por necesidades de orden práctico.

- En lo que respecta a la identificación de la parte demandante y de los demandados las identificaciones son correctas. Estos datos sirven para delimitar subjetivamente la pretensión, es decir fijando entre quienes nace el proceso. La individualización del actor es imprescindible en la demanda

La identificación de la parte demandada ha sido señalado de manera completa y clara; siendo importante porque serán ellos contra quienes se dirige la pretensión y de la cual se espera la satisfacción del derecho a dictarse en la sentencia invocado por el actor.

La dirección es indispensable para el correcto emplazamiento y para establecer la *Litis contestatio*. Y también es importante para determinar la competencia del órgano jurisdiccional para conocer del proceso, si fuera el caso. Respecto al domicilio procesal, su indicación es importante porque en el citado domicilio se harán llegar las notificaciones de ley a la parte demandante. Puntualizamos que a efectos de la notificación electrónica de las resoluciones que se dicten en el proceso, con las excepciones de ley, el demandante debe señalar su dirección electrónica, bajo apercibimiento de declararse la inadmisibilidad de la demanda.

Así podemos señalar además, que el demandante tiene capacidad para comparecer por sí en el proceso (capacidad procesal), entendiendo a la comparecencia como el acto procesal por el cual una persona natural, jurídica y/o un patrimonio autónomo, por “*intuitu personae*” o a través de su representante legal, acude y se presenta al órgano jurisdiccional con una demanda, contestación o cualquier otro escrito.

Además el demandante cuenta con legitimación, que es un concepto formal o procesal que habilita a una persona a poder actuar en el proceso a consecuencia de la propuesta de una pretensión jurídica y a consecuencia de la afirmación de una titularidad respecto de un derecho material. Y un tercer requisito que se cumple para que la comparecencia sea posible, conforme a la norma adjetiva, es la postulación, que es el acto por el cual se establecen como verdaderos los hechos planteados a partir de los cuales se exige una decisión jurídica o una conducta de la parte a quien se le notifica.

Respecto al demandado, si se ignorara su dirección domiciliaria, el actor expresará esta circunstancia bajo juramento que se entenderá prestado con la presentación de la demanda.

Finalmente debemos precisar que actualmente conforme a la Ley 30229, es un requisito de admisibilidad que las partes procesales consignen en sus escritos postulatorios la casilla electrónica asignada por el Poder Judicial.

- Como tercer punto, tenemos los datos referidos a la situación laboral del demandante, como son su fecha de ingreso, fecha de cese, cargo desempeñado, situación laboral y remuneración. Esto considerando que se trata de un trabajador individual, y el mismo debe probar la relación laboral que mantenía con la demandada.
- Respecto al objeto de la pretensión o petitorio, este se encuentra debidamente precisado con exactitud, en forma clara y concreta, y es jurídicamente posible.

El petitorio de nuestro proceso resume la aspiración del actor y es importante que se formule en términos claros y precisos, ya que la sentencia, acorde con el principio de congruencia, no podrá reconocer más de lo que se ha peticionado o algo diferente a lo pedido.

El petitorio es la conclusión derivada de los fundamentos de hecho y de derecho y constituye además, el objeto de la decisión judicial a expedirse, considero que este se encuentra debidamente precisado con exactitud, en forma clara y concreta, y es jurídicamente posible.

Aquí también hay que distinguir la pretensión material de la procesal. La primera es simplemente la facultad de exigir a otro el cumplimiento de lo debido. La pretensión procesal es una declaración de voluntad por la cual se solicita una actuación del órgano jurisdiccional frente a persona determinada y distinta del autor de la declaración. La pretensión es una declaración de voluntad, materializada en la interposición de la demanda o en el ejercicio de la reconvención. La acción es abstracta y la pretensión es concreta.

En nuestro caso su petitorio es la reposición por despido incausado, con el fin que se le reponga en su puesto de trabajo que desempeñaba como arquitecto.

- Respecto a los fundamentos de hecho, debemos precisar que constituyen el sustento material o fáctico de toda pretensión, los cuales deben acreditarse para el amparo de la demanda; debemos precisar que constituyen el sustento material o fáctico de toda pretensión, los cuales deben acreditarse para el amparo de la

demanda, conforme al artículo 196 del CPC (carga de la prueba: salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien lo contradice alegando hechos nuevos) y artículo 200 del CPC (si la parte no acredita con medios probatorios los hechos que ha afirmado en su demanda o reconvenición, estos no se tendrán por verdaderos y su demanda será declarada infundada).

Para nuestro caso, los hechos en que funda la demanda, considero han sido expresados de manera ordenada y enumerada. Además de una manera clara y precisa, por cuanto existe una adecuada conexión lógica entre los hechos y el petitorio. Expone pues para tal efecto, la correspondiente causa de su despido y la procedencia de su reposición.

Además, en la exposición de los hechos en la demanda, en que se funda el petitorio, hace un señalamiento adecuado de todas aquellas circunstancias relevantes de tiempo y de lugar por las que el demandante y el demandado se relacionan; además desarrolla los eventos que se suman a las circunstancias inicialmente expuestas; hasta llegar al desenlace de la relación jurídica, vale decir, los eventos , que dieron nacimiento a la afectación del derecho del actor y la responsabilidad o imputabilidad del demandado, por lo que se acude al Poder Judicial para su tutela jurisdiccional efectiva. El referido desenlace (despido incausado), debido a la transgresión de algún elemento de la relación jurídica, implica la descripción de todas aquellas conductas positivas o negativas y sus consecuencias, que sustentan el reclamo basado, en una relación jurídica preexistente, y que hacen surgir la pretensión exigida por el actor como conclusión lógica y jurídica ante la anotada transgresión o quebrantamiento de algún elemento de la relación jurídica que vincula al accionante y al demandado.

- La fundamentación jurídica, que consiste en adecuación de los hechos al derecho material, es decir el razonamiento lógico-jurídico que hace la parte sobre la norma legal sustantiva, la doctrina y la jurisprudencia con relación al caso concreto. Por tanto, se descartan las meras citas legales y las reproducciones textuales de normas y tratados doctrinarios. Para nuestro caso, debemos precisar

que ha fundado en derecho la pretensión contenida en la demanda. Se ha efectuado la subsunción de los hechos al derecho.

- Respecto al monto del petitorio, debemos señalar que por la naturaleza de la pretensión el demandante señala que no es apreciable en dinero, lo cual es correcto porque la pretensión de reposición por despido incausado comprende derechos no cuantificables.
- La vía procedimental, para nuestro caso, el demandante propone conforme a la Ley N° 29497, la vía del proceso abreviado laboral, considerando que la Nueva Ley Procesal del Trabajo diseña el “proceso abreviado laboral” como un procedimiento específico para atender la pretensión de reposición del trabajador.

El proceso abreviado es aquel que por su naturaleza de las pretensiones incoadas se desarrolla en un plazo más reducido que el proceso ordinario, teniendo como premisa la eliminación de actos procesales innecesarios y la concentración de otros. Dada su composición, este proceso discurre de una manera más célere, no solo porque los lapsos entre uno y otro acto procesal son más cortos, sino también porque los actos procesales de cognición se realizan en un solo momento.

- Los medios probatorios, ligados al principio de oportunidad de la prueba, muestran el acervo probatorio de la parte demandante. Son los instrumentos que producirán certeza en el Juez, por lo que debemos observar que cuando ofrece los medios probatorios, se precisa lo que se desea acreditar o probar, de manera clara y precisa. Cumple con adjuntar la resolución de la que se busca su nulidad.
- El escrito de la demanda, ha sido firmado por la parte demandante, y su abogado patrocinador. Respecto al abogado, su firma solo constituirá un requisito de la demanda en los casos en que la ley exige la defensa cautiva, pues existen otros en que no es necesario, como ocurre con lo regulado en el último párrafo del artículo 16 de la NLPT.

Aquí hay que tener en cuenta que los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las 10

URP. Cuando supere este límite y hasta las 70 URP es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado.

En conclusión, el Juez del proceso ha verificado la capacidad para intervenir en el proceso del demandante, la competencia, como presupuestos procesales, determinando el derecho sustantivo, el interés y la legitimidad para obrar (que lo habilita al demandante para ser parte en el proceso), que son las condiciones de la acción, y que han generado una relación procesal válida. Ha verificado, además que la pretensión reúne los requisitos de fondo y de forma para que sea admitida.

2. ADMISIÓN Y PROCEDENCIA DE LA DEMANDA:

Es el primer filtro procesal donde el Juez tiene que pronunciarse como consecuencia del examen de los requisitos de fondo y de forma. Con tal finalidad, el Juez hace, en principio, un juicio de admisibilidad, examinando si la demanda reúne los requisitos formales y de procedencia exigidos legalmente. Conforme al artículo 17 de la NLPT – Ley N° 29497, el juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro de los cinco días hábiles siguientes de recibida, plazo que no ha sido cumplido.

Sin embargo, al haber sido derivada al Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio, el mismo mediante resolución N° 01, declara que el mencionado órgano jurisdiccional carece de competencia para el conocimiento del proceso, y dispone que sea remitido al centro de distribución general para que en el día sea redistribuido entre los juzgados de trabajo de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, por celeridad procesal.

El juez con la debida y adecuada fundamentación de la mencionada resolución (auto), precisa que teniendo el demandante un contrato bajo la modalidad del D.L. N° 728, es decir bajo el régimen laboral privado este proceso debe ser tramitado en la vía del proceso laboral (ordinario o abreviado) ante los juzgados de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, conforme con las Resoluciones Administrativas N° 321-2010-CE-PJ y N° 331-2010-CE-PJ, que dispone la conversión de órganos

jurisdiccionales y señalando la competencia que tienen para conocer de ciertos procesos.

Además, acertadamente ha resaltado que este incidente constituye un error del centro de distribución general, ya que el demandante dirigió su demanda al juez de trabajo para que se tramite bajo los alcances del proceso abreviado, es decir del régimen privado, lo cual está debidamente consignado.

Además, hay que tener en cuenta que los juzgados especializados de trabajo son los competentes para conocer sobre la pretensión sobre despido nulo siempre que la misma sea planteada como única pretensión principal, como es nuestro caso.

En este orden de ideas, la demanda fue redistribuida por el centro de distribución general al Primer Juzgado de Trabajo, el mismo que luego del análisis de los requisitos de procedibilidad (competencia, proponibilidad objetiva, proponibilidad subjetiva y vía procedimental; y los requisitos de admisibilidad, se resolvió admitir a trámite la demanda sobre reposición por despido incausado, teniéndose por ofrecido los medios probatorios y se cita a las partes a la Audiencia Única.

La demanda debe ser examinada cuidadosamente por el Juez y en forma previa con el objeto de decidir si se abre la secuela procedimental. Se verifica la competencia, las formas extrínsecas, y la clase de proceso en que se sustanciará la demanda. De esta manera, el juez determina su habilidad para conocer del proceso, la regularidad o aptitud formal de la demanda para iniciar un proceso y la idoneidad de la misma para tener la posibilidad de que se dé una solución favorable en su oportunidad, vale decir, en la sentencia. En suma, se analiza el cumplimiento de los presupuestos procesales y de la acción.

Como se ha señalado, la demanda materia de análisis se llega a la conclusión que no está incurso en ninguna causal de improcedencia ni está inmersa en las causales de inadmisibilidad, así el demandante tiene dos casos, caso que hubiera incurrido en admisibilidad, se pueden presentar cualquiera de los siguientes casos:

- Si cumple la parte demandante con subsanar los defectos anotados, el Juez admite a trámite la demanda.
- No cumple con subsanar el defecto anotado, el Juez rechazará la demanda y ordena el archivo del expediente.

Hay que tener en cuenta que conforme al artículo 17 de la NLPT, el Juez si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco días hábiles. En el caso y excepcionalmente, de que la improcedencia sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. Esta resolución también es apelable en del plazo de cinco días. Como se observa, el rechazo liminar de la demanda tiene un carácter excepcional y está condicionado, primero, a que sea ostensible la causal de improcedencia de la demanda, vale decir, que no deje lugar a dudas por ser incuestionable; y segundo, a la motivación adecuada del rechazo liminar de la demanda, pues el juez debe explicar las razones de hecho y de derecho que lo impulsan a desestimar de plano la demanda.

Conforme a la Resolución N° 1 (a fojas 23) se expide el auto admisorio que admite a trámite la demanda y donde se especifica que la demanda cumple los requisitos de fondo y de forma; el Juez hace una calificación positiva de la demanda. Sin embargo, considero que se ha hecho una adecuada motivación, suficiente y completa, que se adecúa a la Norma Constitucional, el Art. 139 Inc. 5; al Art. 12 de la ley Orgánica del Poder Judicial de la motivación de las resoluciones, todos hablan de la motivación; el Inc. 5 del 122 del C.P.C. también habla de una motivación de hecho y derecho. Todas las resoluciones deben ser debidamente motivadas y fundamentadas.

Esta resolución debió precisar que la demanda cuenta con una adecuada motivación (juicio de procedibilidad) respecto a los Presupuestos Procesales (competencia del juez y capacidad de ejercicio del demandante) y las denominadas “condiciones” de la acción (legitimidad e interés para obrar). Además de cumplir con verificar los demás requisitos de forma y de fondo de la demanda (juicio de admisibilidad).

Admitida la demanda, el traslado implica una carga, una obligación para el demandado que consiste en la contestación con pronunciamiento sobre los hechos expuestos en la demanda.

Así debemos precisar que el emplazamiento es el acto por el que se pone en conocimiento del demandado la existencia de un proceso judicial iniciado en su contra para que ejerza su derecho de defensa, según lo estime conveniente.

En tanto la notificación, que para nuestro caso fue por cédula, es el acto procesal por el que se comunica a los interesados el contenido de las resoluciones judiciales (art. 155 CPC). Por tanto, no es posible el traslado ni el emplazamiento sin la notificación.

Conforme al art. 483 CPC, el emplazamiento válido al demandado provoca los efectos señalados por dicha norma, entre ellos la interrupción de los plazos prescriptivos.

3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA:

La contestación es el acto procesal por el cual el demandado en ejercicio de su derecho de contradicción y en defensa de sus derechos, responde a las pretensiones invocadas en la demanda. Aldo Bacre la concibe como “...el acto jurídico procesal del demandado, quien compareciendo al llamado de la jurisdicción, pide se rechace la pretensión deducida por el actor, para evitar cualquier sujeción jurídica”.

La entidad demandada procede a contestar la demanda dentro del plazo establecido para esta vía procedimental, es decir, como establece el artículo 48 de la NLPT, diez días desde emplazo con la demanda; negándola y contradiciéndola en todos sus extremos. Esto en base al principio de contradicción, que se identifica con el ejercicio del derecho de defensa frente a las pretensiones de la entidad demandante.

La contestación se ha efectuado conforme al artículo 19 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, conteniendo todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes.

La norma en mención también refiere que la contestación se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil; por ende debe efectuarse conforme al artículo 130 del CPC, es decir, respecto a la forma del escrito. Además cumple con todo lo estipulado en el artículo 442 del CPC, referido a los requisitos y contenido de la contestación de la demanda, teniendo en cuenta que de acuerdo a la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497 (NLPT), en lo no previsto por la misma son de aplicación supletoria las normas del código procesal civil.

Podemos apreciar, que la entidad demandada ha tenido la posibilidad de contradecir la demanda. El principio de bilateralidad brinda esa oportunidad, y no exige la materialización de la contradicción; este se agota en esa posibilidad de contradecir o no.

Debemos precisar, que la parte demandada ha cumplido con pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda; y ha hecho una adecuada exposición de los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara; esto es vital para el proceso porque va a permitir construir los puntos controvertidos para la futura actividad probatoria.

Como hemos señalado, el demandado ha cumplido con pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda. El silencio, la respuesta evasiva o la negativa genérica deben ser apreciados por el juez como reconocimiento de verdad de los hechos alegados, como lo precisa el artículo 19 de la NLPT.

Además su derecho de contradicción se expresa en el derecho de presentar alegatos y los medios probatorios pertinentes, destinados a sustentar sus posiciones, para sustentar la certeza de sus afirmaciones. El demandado cumple con señalar todos los datos que son necesarios para la actuación de los mismos.

La parte demandada ha cumplido con señalar todos aquellos hechos que sirven a su posición asumida. Por lo que no basta negar los hechos del demandante, ya que las objeciones que se hagan sobre el particular están de la mano con el relato de los hechos que vienen a afianzar su posición. Así explica las circunstancias en que se

desarrolló la relación jurídica-material y los eventos que dieron lugar a los que es el objeto del presente proceso. El relato se ha efectuado de manera ordenada y enumerada, atendiendo al orden secuencial de los hechos.

El demandado conforme a su deber de ofrecer los medios probatorios que acreditan los hechos que ha expuesto en su escrito, ha señalado todos los datos necesarios para su actuación. Es de destacar que, conforme se desprende del artículo 19 de la NLPT, el demandado se encuentra impedido de presentar algún tipo de pliego interrogatorio dirigido ya sea a la parte contraria, a los testigos o a los peritos; sin embargo si se encuentra obligado a señalar en su escrito la finalidad que persigue respecto de cada medio probatorio que aporte al proceso.

Y por último cumple con consignar la firma de su abogado, y la del propio recurrente.

Mediante resolución N° 02 se tiene por contestada la demanda y por ofrecidos los medios probatorios. Debemos precisar que ha sido contestada dentro del plazo legal. Además se dispone que la entrega de la copia del escrito de contestación y sus anexos, a favor de la parte demandante, se realice en el acto de la Audiencia Única. Hay que precisar, que conforme a las reglas del procedimiento, en esta vía no procede plantear reconvención (art. 19 de la Ley N°29497), esto en razón entendible de que si se permite la reconvención se impediría que el proceso se lleve a cabo de manera rápida, restando eficacia, y que se pierda la perspectiva y la esencia de los derechos solicitados. Se busca con ello que el proceso sea preponderantemente célere y que este se concentre principalmente en la reclamación del prestador de servicios. El demandado, en su escrito de contestación de demanda, puede hacer uso de todas aquellas defensas procesales o de forma y de las defensas de fondo que estime pertinente, en salvaguarda de sus derechos e intereses.

4. LAS NOTIFICACIONES:

Las notificaciones cumplen un rol muy importante, pues gracias a ellas las partes involucradas en un proceso saben el real estado del avance del proceso. Cuando se presenta una demanda o cualquier escrito, el Poder Judicial lo recibe y comunica a

la parte demandada sobre el contenido de la demanda o los escritos que se han presentado por medios de resoluciones que se adjuntan. Esa acción recibe el nombre de notificar. En la mayoría de casos las notificaciones de las resoluciones del juez a las partes, se efectúa por cédulas; sin embargo, la NLPT ha dispuesto que también se puedan hacer vía correo electrónico.

Conforme al artículo 13 de la NLPT, es obligatorio que se notifique por cédula los siguientes escritos: Las resoluciones que contengan el traslado de la demanda; la admisión de un tercero con interés; una medida cautelar; y, la sentencia en los procesos diferentes al ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos.

En nuestro caso, conforme a fojas 24 y 73, las partes fueron debidamente notificadas mediante cédula.

5. AUDIENCIA ÚNICA:

La misma se desarrolla en el día y hora señalados ante la presencia del Juez del proceso, y donde proceden a acreditarse las partes o apoderados con sus respectivos abogados patrocinadores. En tal sentido, señalan sus nombres y apellidos, documento nacional de identidad, domicilio procesal, casilla electrónica y registro del colegio de abogados correspondiente, que son datos necesarios para consignar en el acta; y de ser el caso los poderes que acrediten su intervención.

Hay que tener en cuenta que no se ha presentado la inasistencia de las partes como causal de rebeldía. Ya que si la parte demandada, injustificadamente inasiste a la audiencia única a la que fue citada con antelación, tal conducta procesal debe entenderse como desidiosa y desatendida del proceso y los fines que este persigue, así como obstructiva de la actividad probatoria a ser vivenciada en la acotada diligencia; ello básicamente porque en el marco del nuevo proceso laboral dicha parte se erige como un órgano de prueba de suma trascendencia para la finalidad del proceso, en tanto le permitiría al juzgador extraer diferentes datos relacionados con cualquiera de los aspectos que son discutidos en la Litis. Per se, la condición procesal de rebelde, así como la conducta procesal que le da origen (inasistencia a la

audiencia única), sin ninguna duda, merecen una valoración puntual del órgano jurisdiccional, que no es otra que la de tener por ciertos algunos o todos los hechos expuestos en la demanda, así como el poder obtener conclusiones contrarias a los intereses de la emplazada.

Empero, en el trámite de un proceso abreviado laboral, el cual ha sido diseñado para llevarse a cabo, por regla general, en una audiencia única (a diferencia de las dos existentes en el proceso ordinario laboral) en la que se concentra la diligencia de conciliación y la de juzgamiento (dentro de estas sus diferentes etapas), la incomparecencia de la parte demandada debe generar consecuencias más severas que dejen un mensaje claro a la colectividad jurídica en torno a la suma gravitación de que las partes asistan a la aludida audiencia.

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden. La audiencia única del proceso abreviado laboral busca contener todas las diligencias necesarias para la resolución de la controversia socio laboral.

A. PREVALENCIA DE LA ORALIDAD EN LOS PROCESOS POR AUDIENCIAS:

- En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, con base en las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.
- Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez quien podrá interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento.
- Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.

- La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez dejará constancia en acta únicamente de lo siguiente: 1. Identificación de todas las personas que participan en la audiencia, 2. De los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado, 3. La resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.

5.1. REGLAS DE CONDUCTA:

- Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la audiencia. Está prohibido agraviar, interrumpir mientras se hace uso de la palabra, usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura.
- Colaboración en la labor de impartición de justicia. Está prohibido mentir, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez. (art. 11 NLPT) Estas infracciones son sancionadas en la audiencia con multa no menor de media ($\frac{1}{2}$) ni mayor de cinco (5) unidades de referencia procesal. (art. 15 NLPT) Existe responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos. No se extiende la responsabilidad solidaria al prestador de servicios (art. 15 NLPT).

Así las partes intervinientes y sus abogados o representantes, deben adecuar la conducta procesal a los deberes de veracidad, probidad, buena fe y lealtad, deberes que enmarca lo que se conoce como principio de moralidad o de conducta procesal y que postula la observancia de tales deberes para todos los sujetos procesales, en aras de un adecuado comportamiento ético de los mismos que permita un mejor desenvolvimiento del trámite del proceso, y cuyo incumplimiento acarrea una serie de sanciones, sobre todo aquellas de carácter económico (multas) que se imponen, especialmente en los casos de temeridad y mala fe procesal.

La razón de ello no es únicamente mantener la cordialidad, el orden y el respeto hacia toda persona presente en una audiencia, sino también es evitar que se pueda influir de alguna manera en el resultado de estos actos procesales.

5.2. CONCILIACIÓN:

La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia que, la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos otorgándole breve término para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. En nuestro caso, luego de amplias deliberaciones, las partes persisten en sus pretensiones, por lo que una vez reanudada la grabación se da por fracasada esta etapa.

Esta etapa de conciliación debe observar las siguientes etapas: orientación a las partes y preparación de la reunión; escuchar la posición de las partes; determinación de interés y generación de opciones y propuestas de acuerdo; planteamiento y evaluación de opciones; acuerdo (que en nuestro caso no existió); y, aprobación judicial. Y lo más importante, es la motivación, pues todo este proceso debe hacer con vocación motivadora, en una situación de tranquilidad y ambiente de confianza que el juez debe brindar a las partes; debe hacerles, ver a las partes sus debilidades probatorias, únicamente con la finalidad de propiciar un acuerdo conciliatorio.

5.3. PRESICIONES DE LAS PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO:

Conforme al séquito del proceso, y al no haber habido conciliación, el Juez procede a precisar como pretensión única materia de juicio “la reposición por despido incausado”.

5.4. ENTREGA DE ESCRITO DE CONTESTACIÓN:

Culminada la etapa conciliatoria con un acuerdo parcial o sin acuerdo, el juez procede a proporcionar al actor las respectivas copias del escrito de contestación y sus anexos, debiéndole conceder a este último un tiempo prudencial con la finalidad de que pueda examinar minuciosamente las defensas de fondo y forma y los medios de prueba ofrecidos por el demandado es su escrito de contestación de la demanda, así como las cuestiones probatorias que pudiera deducir.

En nuestro caso, esto se ha llevado conforme a la norma procesal laboral, tal como consta en el acta respectiva, a fojas 82. Es importante recalcar que no se ha establecido expresamente cuál es el tiempo que tiene el demandante para revisar y examinar la contestación y los medios de prueba ofrecidos por la parte demandada, por lo que indudablemente ese tiempo queda a criterio del juez, no obstante este criterio deberá basarse esencialmente en los principios de razonabilidad y proporcionalidad, pues solo con la observancia de ellos podrá garantizarse que el tiempo concedido no vulnere el derecho al debido proceso de la parte demandante.

5.5. ETAPA DE CONFRONTACIÓN DE POSICIONES – ALEGATOS INICIALES:

Esta etapa tiene como finalidad que las partes en litigio sometan a debate jurídico sus perspectivas con relación a la controversia, de manera que el juez, sobre la base de estas alegaciones, complemente su parecer, cambie su punto de vista o se forme un juicio de valor.

Esta confrontación no supone la mera reiteración de los fundamentos de hecho y de derecho expuestos por las partes en la demanda y en la contestación, en concreto implica el desarrollo enfático de algún tema en especial o de algún punto controvertido en particular. La confrontación de posiciones también se contrae al tratamiento de algún nuevo fundamento jurídico, jurisprudencial o doctrinal que respalde la posición esgrimida o rebata la contraria.

Como sabemos, en primer lugar, la parte demandante quien tiene el uso de la palabra, y luego será la parte demandada quien la tendrá. Así la parte demandante deberá comenzar su actuación con la exposición oral de las pretensiones reclamadas, así como de la fundamentación fáctica de tales pretensiones. Naturalmente, la expresión del petitorio del demandante debe ser efectuada en forma concisa, señalando concretamente qué es lo que exige del demandado. Asimismo el demandante debe relatar de modo breve los fundamentos de hecho en que se basa su pretensión, es decir los hechos fundamentales relativos al nacimiento, desarrollo y/o extinción de la relación jurídica de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa de la que emana su pretensión. Esta confrontación no se restringe únicamente a la participación de los abogados, pues es posible que los titulares también puedan participar en ella, incluso pueden complementarse con los abogados.

Luego es el turno de la parte demandada, quien debe narrar, también de manera sucinta y precisa, sus argumentos destinados a que se declare en su oportunidad la desestimación de la demanda. Debe señalar aquellas defensas de forma como las excepciones procesales, o de fondeo que apuntan a contradecir la demanda y que, por lo general, representan alegaciones tendientes a hacer notar al juez la inexigibilidad de la obligación reclamada o su extinción.

5.6. ETAPA DE ACTUACIÓN PROBATORIA:

Esta etapa tiene por finalidad, en primer lugar, filtrar los medios probatorios necesarios para la búsqueda de la verdad y, en segundo lugar, extraer el valor de las pruebas para darle sustento a la decisión final. Esta etapa se compone de una serie de sub etapas concatenadas unas de otras, cada una de las cuales permite encontrarle un sentido a los medios probatorios hasta que se constituyan por su propio valor como elementos determinantes de la *ratio decidendi* contenida en la sentencia judicial.

A. HECHOS QUE NO NECESITAN DE ACTUACIÓN PROBATORIA:

En nuestro caso sería la relación laboral existente entre el demandante y la parte demandada, desde el 01 de abril del 2012 hasta la fecha del cese. El cual es un hecho admitido, es un hecho no controvertido, porque las partes han admitido de manera expresa. La comprobación de esto se hará de la revisión de la demanda y de su contestación, de la misma confrontación o de cualquier otro acto procesal en los que las partes se hayan pronunciado sobre el fondo del asunto.

Además el Juez tiene la obligación de comprobar qué medios probatorios resultan inútiles, inconducentes o improcedentes para la búsqueda de la verdad.

B. DETERMINACIÓN DE LOS HECHOS NECESITADOS DE PRUEBA:

Los mismos que han quedado determinados de la siguiente manera:

- Determinar si el actor en la realidad presto servicios de naturaleza laboral a tiempo completo o tiempo parcial y este fue a plazo indeterminado.
- Determinar si la relación laboral fue en el régimen común o en el régimen especial de la micro y pequeña empresa.
- Determinar las circunstancias del cese y motivo del despido y si el motivo del despido constituye un despido incausado.
- Determinar si corresponde ordenar la reposición al demandante a su puesto de trabajo.

Como apreciamos, y en comparación con el proceso civil, vienen a ser los puntos controvertidos del proceso a dilucidarse. Son utilizados por el juez como los lineamientos sobre los cuales deberá pronunciarse en la sentencia que resuelve el conflicto intersubjetivos de intereses.

C. ADMISIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS:

Luego de establecer cuáles son los hechos que requieren de actuaciones probatorias y cuáles no, el juez laboral, mediante resolución N° 03, resuelve admitir los medios probatorios estando a la determinación de los hechos necesitados de prueba, y atendiendo a la pertinencia, necesidad y procedencia de las pruebas ofrecidas.

Así, de la parte demandante admite la declaración de parte y prueba documental. De la parte demandada, exclusivamente prueba documental, y rechaza algunos documentos ofrecidos como tal que no constituyen medios de prueba, como son la constancia de habilitación del letrado, la copia del documento nacional de identidad, y los aranceles judiciales.

Como se aprecia, los medios probatorios admitidos se relacionan con el material fáctico que precisan de actividad probatoria para su esclarecimiento.

D. CUESTIONES PROBATORIAS:

Como se sabe las cuestiones probatorias son aquellos mecanismos de defensa procesal destinados a dejar sin eficacia legal los medios de prueba aportados por la contraparte. Se busca que dicho medios probatorios no sean actuados y, en consecuencia, no sean tomados en cuenta por el Juez del proceso al momento de decidir el litigio.

Conforme al artículo 300 del CPC, pueden ser tachas y las oposiciones. En el caso de la tacha, esta es procedente contra la declaración de testigos y documentos, de modo tal que lo que se busca es la ineficacia legal de los medios probatorios que se ofrezcan bajo esas modalidades.

Se proponen oralmente, durante esta etapa, y respecto de las pruebas admitidas y siempre y cuando las pruebas que las sustentan puedan ser actuadas en esta etapa.

Respecto a la oposición, diremos que busca dejar sin eficacia jurídica la actuación de una declaración de parte, una exhibición, una pericia o una inspección judicial.

De autos, se aprecia que la parte demandante propone tacha de documentos, esto es, contra la carta de despido, los memorándums de llamadas de atención y el contrato de trabajo. Lo que se busca es la ineficacia legal de los mencionados medios probatorios. La misma se presentó oralmente, y contra los medios probatorios admitidos. La misma ha sido presentada con claridad, y cumpliendo con la claridad del caso. Se ha cumplido con correr traslado a la parte demandada, para lo cual se le ha concedido el tiempo razonable a efectos de que pueda absolver la cuestión probatoria.

Como se aprecia del acta, se da por absuelto el traslado y por ofrecidos los medios probatorios, haciendo saber a las partes que las cuestiones probatorias serán resueltas en la sentencia. Cumpliéndose con la normatividad del caso.

E. JURAMENTO CONJUNTO:

Luego de tomarse juramento a los intervinientes en la audiencia, se actúan todos los medios probatorios que hayan sido admitidos por el Juez.

F. ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS:

En primer lugar se actúan los medios de prueba suministrados por la parte demandante, y luego los aportados por la parte demandada.

En este sentido se inició con la declaración de parte del demandante. La declaración de parte (art. 25 NLPT) viene a ser aquella manifestación efectuada exclusivamente por la parte, y se realiza personalmente y en presencia del Juez, bajo sanción de nulidad. Mediante ella se busca dar a conocer al juez cuál es la perspectiva que se tiene respecto de los hechos o experiencias propias, con la finalidad de que el juzgador pueda examinar cada una de las posiciones y, sobre la base de ellas, pueda formarse un juicio de valor.

Esta declaración de parte representa un acto jurídico procesal voluntario, en la medida de que, aun cuando es provocada en virtud del interrogatorio que se practica al sujeto porcesal, la declaración, el reconocimiento o negación de un determinado hecho es de entera voluntad del declarante.

La declaración de parte está sujeta a los siguientes requisitos de validez:

- Debe ser realizada por el sujeto procesal que sea capaz para comparecer al proceso.
- Ser espontánea, no puede ejercerse alguna conducta de coerción sobre el declarante para que tenga lugar.
- Debe observar formalidades para su actuación: ante el juez y en la audiencia respectiva.
- No estar afectada directamente de nulidad, ni tampoco indirectamente.

Respecto a la prueba documental, el abogado de la parte demandante procede a oralizarlos, identificando cada documento y su contenido brevemente, así como su relevancia probatoria.

Se continúa con los medios probatorios de la parte demanda, los que al ser absolutamente prueba documental, se procede de la misma manera, que ocurrió con los documentos de la contraparte.

5.7. ETAPA DE ALEGATOS FINALES:

El alegato viene a constituir aquella herramienta jurídico-procesal en virtud de la cual la parte que se vale de él expresa su posición sintetizando los hechos y pruebas más relevantes, de manera que trata de encaminar la causa según su perspectiva, pretendiendo convencer al juez a efectos de que este se recoja todo o parte de los fundamentos que sustentan su pretensión. El alegato se constituye, básicamente, como un acto de convencimiento.

En los alegatos se efectúa una recapitulación de los hechos y de las pruebas que sustentan el petitorio, a lo que se suma la habilidad oratoria del ponente; se trata de diseñar una estrategia dirigida a obtener el reconocimiento de los derechos invocados o, en el caso de la parte demandada, de no concederlos.

Conforme al acta a fojas 84, los abogados de las partes cumplen con presentar sus alegatos.

5.8. SENTENCIA:

Conforme a la norma procesal, terminada la etapa de los alegatos, o en un lapso no mayor de 60 minutos, el juez le informará a las partes cual ha sido su decisión, comunicándoles también cuando deben apersonarse a su despacho para que sean notificados con el texto íntegro de la sentencia.

No obstante lo indicado, cabe la posibilidad que, por la complejidad del caso, el juez se reserve el derecho para diferir el fallo de la sentencia dentro de los cinco días hábiles posteriores, como ha sucedido en nuestro caso, lo cual ha puesto en conocimiento de las partes en el mismo momento en que debió dictar sentencia.

5.9. CONCLUSIÓN:

Es el momento en que se da por finalizada la presente audiencia, dejándose constancia que las incidencias de la audiencia han quedado registradas en audio y video. Firman el acta el juez y el especialista de audiencias.

6. SENTENCIA:

Toda sentencia es una decisión y el resultado de un razonamiento o juicio del juez, en el cual existen las premisas y la conclusión. Pero al mismo tiempo contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga.

Al respecto el art. 121 del CPC, en su tercer párrafo, señala lo siguiente: “Mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal.”

Las sentencias pueden ser declarativas, constitutivas, de condena o inhibitorias.

La presente sentencia reúne los requisitos de tiempo, lugar y forma. Presenta su parte expositiva precisando los antecedentes del asunto desde el inicio, es decir, los fundamentos de la demanda, la contestación de la misma, y toda la actividad jurisdiccional desarrollada en el proceso.

La sentencia ha sido expedida dentro del plazo máximo legal, es decir 5 días, desde la finalización de la Audiencia Única. Hay que acotar que el tiempo aparece como el conjunto de lapsos destinados al cumplimiento de cada acto procesal en particular.

Como segunda parte, cumple con presentar la parte considerativa, que es la parte medular de la sentencia, pues acá el Juez desarrolla la fundamentación de su decisión. La fundamentación es la apreciación de las alegaciones de los justiciables, del material probatorio aportado al proceso y de todas aquellas consideraciones jurídicas que han sido necesarias o decisivas para adoptar la decisión de la causa.

Así el primer considerando está referido a la carga de la prueba y valoración de la prueba; el segundo considerando a las tachas propuestas por el demandante; el tercero a la enunciación de los hechos; el cuarto a la relación laboral; el quinto a las circunstancias del despido; el sexto a la reposición al puesto de trabajo; y el sétimo a las costas y costos del proceso.

De esta forma, Con fecha 08 de mayo del 2015, se emite la Sentencia N° 066-2015 contenida en la resolución N° 04, declarando:

- **IMPROCEDENTES** las tachas propuestas por la parte demandante.
- **FUNDADA** la demanda sobre reposición; y en consecuencia ORDENA la reposición del demandante en el cargo que venía desempeñando de arquitecto o similar
- Con costos y costas del proceso

La sentencia está debidamente suscrita por el juez laboral y el auxiliar jurisdiccional, con sus respectivos sellos, que les confiere autoridad para administrar justicia, y esto porque ambos son responsables por sus actos, y solo de esta manera podría imputárseles responsabilidad.

De lo revisado y analizado de este Acto Procesal, me encuentro de acuerdo con la manera como se ha resuelto, considero que el Juez ha cumplido su obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción, de resolver sobre la pretensión del demandante y los fundamentos de mérito o fondo de la demandada.

Conforme se analiza, está debidamente acreditada la relación laboral a plazo indeterminado y en jornada completa, conforme a las boletas de pago que van del periodo del 01 de junio del 2012 a la fecha que se produjo el cese; además que se acredita con la carta notarial que remitió el representante de la demandada señalándole que cumpla con la jornada de trabajo de cuatro a ocho horas diarias. Además se encuentra acreditado que la relación laboral del demandante con la empresa demandada está dentro del régimen especial de la micro empresa.

Además, está debidamente probado que la empresa demandada extinguió la relación laboral unilateralmente sin causa justificada alguna, por lo que la carta de despido no tendría eficacia como tal porque fue remitida con fecha posterior a la constatación policial realizada por el efectivo de la policía nacional, sin haberse respetado el procedimiento de despido contemplado en el mismo TUO del Decreto Legislativo N° 728 en su artículo 31, ya que se ha demostrado que la empresa demandada no ha cumplido con cursar la carta de cargos o de preaviso de despido en la que debió imputarse las tardanzas o incumplimiento de labores que alega la demandada y de frente de cursó la carta de despido, tal como fuera señalad por el propio representante de la empresa en la audiencia única, por lo que estaría frente a un despido incausado con violación al derecho constitucional del trabajo.

Es importante resaltar, que conforme al precedente vinculante de observancia obligatoria en la Sentencia del Expediente N° 206-2005-AA, caso Baylón-Flores, se ha establecido que como forma de protección contra el despido arbitrario, lesivo a los derechos constitucionales, la reposición a elección del demandante y conforme al artículo 2.2 de la Ley N° 29497 (NLPT), es competencia de los juzgados de trabajo la reposición sin discriminar si ello provienen de un despido nulo o un despido fraudulento, incausado o con violación a derechos constitucionales, por lo que al haberse verificado el despido incausado corresponde la reposición o la indemnización, que para nuestro caso, conforme al petitorio de la demanda, el accionante optó por la reposición.

Como ya hemos venido señalando, como posición personal frente a este acto procesal, me encuentro de acuerdo con el amparo de la pretensión a favor de la parte demandante. El juez del proceso ha cumplido debidamente su obligación jurisdiccional derivada de la acción (demandante) y del derecho de contradicción (empresa demandada), de resolver la pretensión del demandante, con el debido razonamiento o juicio del juez, en el cual existen las premisas y conclusiones que ya hemos revisado,

Con el fallo apreciamos el mandato que tiene, es decir la reposición del demandante al puesto que venía ocupando antes del despido incausado producido, teniendo el

mismo fuerza impositiva, ya que vincula y obliga. El juez del proceso, ha fundado su fallo en los hechos probados y en el derecho vigente aplicable al caso.

7. APELACIÓN DE SENTENCIA:

Como era de esperarse la sentencia fue apelada por la parte demandada. La apelación es un recurso ordinario conferido al litigante que tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Este recurso se fundamenta en el principio constitucional de doble instancia, en virtud del cual, ante la posibilidad de error de los jueces, se provee al proceso de una segunda instancia que revise las decisiones emanadas en primera instancia a efecto de revocarlas o anularlas si tales decisiones adolecieran de errores de fondo o de forma que causen perjuicio al interesado, salvaguardando de ese modo la seguridad jurídica y garantizando una mayor justicia respecto del caso concreto.

En nuestro caso, la parte demandada interpone recurso de apelación (fojas 104-107) en el plazo otorgado por ley (5 días contados desde el día hábil siguiente de la citación de las partes para notificarlos con la sentencia), a fin que sea declarada nula la sentencia N° 31-2015 que declara fundada la demanda, y sea revocada. El escrito de apelación cumple con señalar los errores de hecho y de derecho, en que se ha incurrido, precisando la naturaleza del agravio (jurídico y económico), y sustentando las pretensiones impugnatorias (revocar la sentencia apelada por tratarse de un trabajador a tiempo parcial que no tiene derecho a la estabilidad laboral y además por pertenecer al régimen de la micro empresa), cumpliéndose de esta forma con los requisitos de procedibilidad a que se refiere el art. 366 del CPC.

La parte recurrente sostiene que el A Quo no ha valorado los medios probatorios conforme a la normatividad laboral del caso, violando el principio de prevalencia de la ley especial sobre la ley general (principio de especialidad).

Además se concede con efecto suspensivo, que es aquel que determina que la eficacia de la resolución recurrida queda suspendida hasta la notificación de la que ordena se cumpla lo dispuesto por el superior. Esto no supone que el juez laboral se encuentre impedido para seguir conociendo las cuestiones que se tramitan en cuaderno aparte, lo que no es nuestro caso. De igual modo, a pedido de parte y en decisión debidamente motivada, el juez puede disponer medidas cautelares que eviten que la suspensión produzca agravio irreparable.

Como ya hemos señalado como requisitos de forma, cumple con presentarlo ante el mismo juez, dentro del plazo legal (5 días) acreditando además el pago del arancel judicial respectivo.

Acto seguido se emite la resolución N° 05; Auto que concede la apelación con efecto suspensivo según el artículo 371 del CPC, ordenando la elevación del expediente al Órgano Superior en la forma y plazo de ley (05 días).

Según el art. 373 del CPC, el plazo para la elevación del expediente se cuenta desde la fecha del concesorio.

A fojas 111, obra el oficio de elevación y sus anexos, remitido a la Sala Laboral adjuntando el expediente principal que contiene la apelación. En nuestro caso recayó en la Segunda Sala Laboral de la Corte de Arequipa. Con la resolución N° 06 de la Segunda Sala Laboral, emite el decreto que tiene por recibido el expediente y luego de comprobar nuevamente el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad y procedibilidad, tiene la obligación de convocar a la audiencia para la vista de la causa, para lo cual señala el día y la hora en que se realizará.

Para tal efecto se ha cumplido con notificar válidamente a las partes y necesariamente entre el día que se practica la notificación y el día de la realización del acto procesal debe transcurrir cuando menos tres días hábiles.

Sin embargo, mediante resolución N° 07 se reprograma la fecha de vista de la causa, lo cual es debidamente notificado a las partes procesales.

Como apreciamos, el recurso de apelación importa una revisión de todo el material de hecho como de las cuestiones de derecho contenidas en la sentencia apelada de primera instancia, y que conforme a lo analizado y precisado líneas arriba, cumple con la normatividad procesal, tanto laboral como civil, para que pueda ser revisado por el órgano superior.

8. SENTENCIA DE VISTA:

Según el art. 131 de la LOPJ, la vista de la causa es una audiencia pública en la que se reúnen los vocales para revisar el recurso interpuesto, recibir informe de los abogados y luego resolver según corresponda (confirmando, revocando o anulando).

La audiencia para la vista de la causa no puede desarrollarse en la fecha que le plazca al órgano de segundo grado que resolverá el recurso de apelación, ya que conforme al artículo 33 de la NLPT, establece que la mencionada audiencia debe acontecer no antes de los 20 días hábiles siguiente de recibido el expediente ni después de los 30 días hábiles siguientes de dicho momento procesal, vale decir, de la fecha en que el órgano revisor recibiera el expediente en mención.

Al momento de iniciarse la audiencia de vista de la causa, el órgano jurisdiccional de segundo grado procede a otorgar el uso de la palabra al abogado patrocinante del sujeto procesal que interpuso el recurso de apelación.

Al hacer uso de la palabra, el abogado tiene que exponer en forma sucinta sin disgresiones los extremos apelados así como los fundamentos fácticos y de orden jurídico en que se basa la impugnación. En ese sentido, debe referirse estrictamente a los hechos materia de cuestionamiento y no podrá argüir hechos ajenos al proceso o que no estén relacionados con el recurso de apelación.

Seguidamente, el Juez concede el uso de la palabra al abogado patrocinante de la contraparte, con el objeto de que exponga sus puntos de vista con relación a la apelación planteada que, como es obvio, deben apuntar a lograr que la impugnación sea desestimada, por las razones que sean, por cuanto ello favorece los intereses de su cliente.

Durante la intervención de los abogados, en virtud del principio de dirección del proceso, tiene la potestad de hacer preguntas no solo a los abogados sino también a las partes, con el fin de dilucidar y esclarecer la cuestión controvertida.

Al culminar la audiencia, con sentencia o sin ella, el órgano jurisdiccional, notifica a las partes a efectos que comparezcan ante su despacho con el objeto de que les sea notificada la sentencia, bajo responsabilidad. La citación a las partes acontece, conforme a ley, dentro de los 5 días hábiles siguientes de realizada la audiencia para la vista de la causa.

De producirse el caso, que las partes procesales no asistan a la audiencia para la vista de la causa, el órgano jurisdiccional no está obligado a citarlos para que comparezcan a su despacho a efectos de que se les notifique la sentencia de segunda instancia. Así ante la incomparecencia, el órgano jurisdiccional simplemente notificará tal sentencia en su despacho.

De esta manera, resolviendo los puntos de la apelación se aprecia que la Segunda Sala Laboral, no ampara los cuestionamientos efectuados por la apelante, realizando una adecuada y suficiente motivación, comportando una justificación lógica, razonada y conforme a la normatividad vigente, CONFIRMÓ la sentencia apelada.

Además considero, que la motivación presentada en esta sentencia ofrece a las partes lo necesario para la solución a la controversia, pero sin dejar de tener en cuenta de que esta debe ser una solución racional, capaz de responder a las exigencias de la lógica y al entendimiento humano. Manifiesta la razón jurídica en virtud de la cual el juzgador acoge una determinada decisión, analizando el contenido de cada una de las pruebas, comparándolas y relacionándolas con todos los elementos existentes en el expediente, para posteriormente, valorar éstas observando las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y la experiencia acumulada durante el trayecto de los años.

Debemos precisar que el órgano superior al analizar y valorar el punto referido a si se trata de un contrato de trabajo a tiempo parcial sin estabilidad laboral, se ha establecido que el contrato a tiempo parcial presentado por la demandada carece de validez, ya que no cuenta con la firma del trabajador, lo que acertadamente se

precisa que es un medio probatorio no idóneo para acreditar que lo sustenta la demandada; lo que hace presumir que la relación laboral era a tiempo indeterminado y que otorgue al trabajador que labora cuatro o más horas diarias el derecho de estabilidad laboral relativa, y al no cumplir el contrato a tiempo parcial con las formalidades de ley, el recurrente goza por tanto de una adecuada protección contra el despido arbitrario.

Además bien hace en señalar el órgano jurisdiccional que al señalar la empresa demandada, estar inscrita en el régimen laboral especial REMYPE, no es relevante para el proceso el argumento, por cuanto no se está tratando de temas de beneficios económicos, que nada tienen que hacer con la pretensión que es la reposición.

Respecto a la supuesta contradicción entre la aplicación de la norma genérica y la norma específica, no se advierte ningún tipo de contradicción, ya que el estar incluido en el REMYPE no lo exonera a la demandada de despedir sin causa a un trabajador, sin respetar el procedimiento.

Respecto a la carta notarial, se ha acreditado que fue remitida al trabajador con fecha posterior a la de la constatación policial y al acta de verificación de despido arbitrario, lo que estaría pretendiendo justificar e imponer causas objetivas a su despido, cuando estaba por demás acreditado el despido de hecho.

Respecto al argumento que la resolución del vínculo laboral se ha producido por abandono de trabajo y quebrantamiento de la buena fe laboral. Se ha probado que el supuesto abandonado señalado por la parte demandante, de debió a una licencia de paternidad no otorgada por la empleadora, y que por las fechas indicadas, se ha demostrado que dicha falta fue condonada por el empleador conforme a su facultad discrecional.

En tal sentido, lo resuelto por la Sala Laboral confirmando la sentencia apelada, considero de adecua a la ley laboral. Ya que mediante los considerandos de la propia sentencia de vista, los mismos que implican un análisis adecuado de los hechos, el material probatorio y el derecho aplicado, respecto a los agravios que fueron invocados por el apelante, como base objetiva del recurso, y respetando el principio de congruencia procesal, ha resuelto los supuestos errores de hecho y de derecho.

Por lo expuesto, me encuentro de acuerdo con la decisión adoptada por la Sala Laboral, por cuanto se confirmó la sentencia apelada, que amparó la pretensión propuesta por la parte demandante, la misma que venía respaldada de medios probatorios idóneos y que demostraba ser procedente conforme se reveló en el proceso.



CAPÍTULO IV

POSICIÓN PERSONAL SOBRE EL CASO ANALIZADO

El impacto de la Nueva ley Procesal del Trabajo ha tenido en el mundo laboral un impacto considerable. Siendo los objetivos de la misma la celeridad, eficacia y descarga procesal, podemos afirmar que con acierto se le ha dado al juez la capacidad para penetrar en los entresijos del proceso, familiarizarse a fondo con la materia en debate, examinar de modo certero la prueba y emitir un fallo a conciencia.

La principal característica de este tipo de proceso es la oralidad, el cual exige y al mismo tiempo posibilita y es, a su vez, requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia. Se conjugan además de la concentración y la inmediación, lográndose la ansiada celeridad. Creo que el reto de la simplificación del juicio laboral, haciéndolo más cercano a lo cotidiano que implica establecer la primacía de la realidad sobre lo formal, se cumple.

A diferencia del proceso ordinario laboral, en donde generalmente deben llevarse a cabo dos audiencias para dar lugar a la expedición de la sentencia, en el proceso abreviado solo tiene cabida una audiencia, la cual congrega a las etapas de conciliación, confrontación de posiciones y actuación probatoria, luego de las cuales las partes ejercen su derecho para exponer sus alegatos, e inmediatamente dictar la sentencia.

Como es sabido la NLPT ha regulado solo dos supuestos para ser ventilados en esta vía del proceso abreviado que son, en primer lugar, la reposición, cuando se plantea como pretensión principal única, y, en segundo lugar, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical. Se trata de dos supuestos que conllevan, en la mayoría de los casos, a la readmisión del trabajador a su puesto de trabajo.

En este orden de ideas, en el presente proceso se ha apreciado que contiene los aspectos fácticos, jurídicos y doctrinarios controvertidos que se requieren para una adecuada sustentación, ya que se ha comprobado que existe controversia jurídica tanto a nivel sustantivo como a nivel procesal; además, se presentan una gran variedad de figuras

jurídicas tanto sustantivas como adjetivas, que propones ambas partes, durante todo el desarrollo de presente proceso.

Como se aprecia, la NLPT tiene la finalidad expresa de acceso a la justicia laboral que se inspira en la oralidad y en las nuevas tecnologías, y siendo que el derecho Laboral se encuentra relacionado con la protección del trabajador y la compensación de desigualdades entre los sujetos de la relación laboral, de nada servirá que el proceso laboral se realice oralmente (oralidad) en una audiencia única (concentración) para que el Juez se aproxime más a las partes para escuchar sus exposiciones (inmediación) procurando el ahorro de esfuerzo, tiempo y gastos (economía procesal) con el objeto de resolver la controversia en el menor tiempo posible (celeridad); si al final dicha solución no se ajusta a la verdad real.



CONCLUSIONES

1. Respecto a la Etapa Postulatoria del presente proceso laboral, considero que se ha desarrollado correctamente, conforme a los requisitos de admisibilidad y procedibilidad que la normatividad precisa.
2. En referencia a la Etapa Probatoria, en la cual se recaba todos los medios probatorios ofrecidos, resalta considero que se ha llevado a cabo con arreglo a lo estipulado en la Ley Procesal.
3. En cuanto al fallo emitido por el Juez de Primera Instancia, considero que tanto en su redacción de los análisis lógicos que ha efectuado el Juez, y al examinar los argumentos probatorios y demostrativos, más acertados y razonables, con una debida motivación respecto a cada una de las pretensiones, cuestiones probatorias, e intereses de las partes, por lo que considero fue una sentencia justa.
4. En cuanto a la etapa de impugnación, la apelación presentada por la parte demandante, fue interpuesto de manera regular, aunque considero que no presentaron el énfasis pertinente en resaltar los errores cometidos en la Sentencia. Considerando que la apelación no constituye una renovación del proceso o reiteración de su trámite, sino que representa una revisión. Es el examen de los resultados de la instancia y no un juicio nuevo.
5. En lo referente a la Sentencia de Vista se aprecia que la Sentencia de Primera Instancia es confirmada, me parece correcta, con una adecuada motivación de la misma, precisando las razones por la que resuelve y las normas aplicables al caso concreto.

BIBLIOGRAFÍA

1. **AVALOS JARA**, Oxal Víctor. “Comentarios a la Nueva ley Procesal del Trabajo”. Jurista Editores. Lima, 2016.
2. **GACETA JURIDICA**. “Nuevas Instituciones del Proceso Laboral”. Lima, 2015.
3. **NEVES MUJICA**, Javier. “Introducción al derecho del Trabajo”. PUCP. Lima, 2009.
4. **TICONA POSTIGO**, Víctor. “El debido proceso y la demanda civil”, tomos I y II, segunda edición. Editorial Rodhas. Lima, 2000.
5. **TORRES VASQUEZ**, Aníbal. “Diccionario de Jurisprudencia Civil”. Editorial Grijley. Lima, 2008.
6. **TORRES VASQUEZ**, Aníbal. “Código Civil: comentario y jurisprudencia, concordancias, antecedentes, sumillas”. Sétima edición. Editorial Idemsa. Lima, 2011.

