

UNIVERSIDAD ESAN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DERECHO CORPORATIVO



Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Abogada

Informe sobre el Expediente N° 30783-2013-0-1801-JR-LA-02

Autora:

Kelly Yessenia Tapia Hidalgo

Código:

11100751

Asesor:

Dr. Carlos González Palacios

ORCID: 0000-0001-6218-9687

Lima, 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

RESUMEN

En el presente expediente materia de análisis, se tiene que, se demandó el haber sido despedido de manera fraudulenta por haberse inventado pruebas respecto a la comisión de una falta grave; sin embargo, la demandada señala que el demandante habría cometido las siguientes faltas graves: el incumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo; la participación en actos de restricción de libertad, grave violencia e indisciplina, actos de injuria, violencia física y psicológica y faltamiento de palabra. De acuerdo a ello, y a los instrumentos probatorios contribuidos al proceso, se tiene que, en primera instancia, se declaró fundada la demanda sobre reposición; en consecuencia, se ordenó que la demandada, Compañía De Minas Buenaventura S.A.A., cumpla con reponer al demandante, Bacilio Machano Toribio Alejandro, en el mismo puesto de trabajo ostentado hasta la fecha de su despido, o en uno de similar naturaleza y categoría, con costas y costos que han de ser liquidados en ejecución de sentencia; sin embargo, no estando de acuerdo con lo resuelto, la demandada interpuso recurso de apelación, donde la cuarta sala laboral permanente de Lima resolvió el medio impugnatorio interpuesto, revocando la sentencia apelada, y reformándola, desestimó la demanda en todos sus extremos.

Palabras claves: Despido, fraude, falta grave, Buena fe, sindicato, proporcionalidad.

ABSTRACT

In the present file subject to analysis, it is claimed that he had been fired fraudulently for having invented evidence regarding a serious misconduct; however, the defendant points out that the plaintiff committed the following serious offenses: failure to comply with the rules established in the internal work regulations; participation in acts of restriction of freedom, serious violence and indiscipline, acts of insult, physical and psychological violence and lack of speech. According to this and the evidence provided to the process, it is necessary that in the first instance, the demand for replacement was declared founded; consequently, it ordered that the defendant, Compañía De Minas Buenaventura S.A.A. comply with reinstating the plaintiff Mr. Bacilio Machano Toribio Alejandro in the same job position held until the date of his dismissal or in one of a similar nature and category; with costs and expenses that must be settled in execution of the sentence; nevertheless; Not being satisfied with the resolution, an appeal was filed, where the fourth permanent labor chamber of Lima, when resolving the appeal filed, revoked the appealed sentence and reformed it, declaring the claim unfounded in all its extremes.

Keywords: Dismissal, fraud, serious misconduct, Good faith, union, proportionality.

INDICE

INTRODUCCIÓN	6
1. IDENTIFICACIÓN DE LAS AREAS DEL DERECHO SOBRE LA QUE VERSA EL EXPEDIENTE.....	8
2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL EXPEDIENTE	8
3. HECHOS O ANTECEDENTES RELATIVOS A LAS CONTROVERSIAS IDENTIFICADAS EN EL EXPEDIENTE	8
3.1 DEMANDA	8
3.2 AUTO ADMISORIO.....	11
3.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.....	11
3.4 AUDIENCIA ÚNICA.....	13
3.5 SENTENCIA DE JUZGADO	14
3.6 RECURSO DE APELACIÓN.....	15
3.7 SENTENCIA DE VISTA	16
3.8 RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN	18
3.9 RESOLUCIÓN DE LA CORTE SUPREMA.....	18
4. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	19
5. MARCO TEORICO Y ANALISIS SOBRE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS.....	19
5.1 ¿Las acciones realizadas por el trabajador se pueden considerada como falta grave? .	19
5.2 ¿La falta imputada al trabajador quebró la buena fe laboral?	24
5.3 ¿Cuáles son las circunstancias que configuran un despido fraudulento?.....	27

5.4 ¿La desproporcionalidad en la sanción por la comisión de una falta grave, configura un despido fraudulento?.....	32
6. TOMA DE POSICIÓN PERSONAL FUNDAMENTADA SOBRE CADA UNO DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS, PRECISANDO LAS FUENTES EN LAS QUE SE SUSTENTA SU POSICIÓN.....	39
7. VALORACIÓN JURÍDICA PERSONAL FUNDAMENTADA SOBRE LA FORMA EN LA QUE LA AUTORIDAD COMPETENTE RESOLVIÓ LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS EN EL EXPEDIENTE.....	42
8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	48
8.1 Conclusiones	48
8.2 Recomendaciones	49
9. REFERENCIAS	50

INTRODUCCIÓN

El trabajo ha sido, desde los albores de la humanidad, la forma de cómo el ser humano ha podido obtener los recursos económicos para poder solventar sus necesidades básicas y las de su familia. Sin embargo, no siempre esta labor fue debidamente remunerada y protegida; es así que, con el transcurrir de los años, este derecho encontró protección en los principales instrumentos jurídicos internacionales. En el ordenamiento jurídico peruano, el trabajo es reconocido como un deber y un derecho en el artículo 22^{o1} de la Constitución Política; asimismo, encuentra protección contra el despido arbitrario en la misma Carta Magna en su artículo 27^{o2}.

Si bien el trabajo es reconocido como un derecho fundamental, y, por ende, encuentra protección constitucional, también es cierto que, esta protección no es absoluta, sino que la misma es relativa, pues permite, conforme a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la potestad de poder dar por finalizado el vínculo laboral de manera unilateral mediante el despido.

El despido es conocido como aquella ruptura unilateral que realiza el empleador del vínculo laboral, el mismo puede ser por causa justa o de manera injustificada. Para que un despido sea considerado justo, debe tener como sustento la capacidad o la conducta del trabajador; ergo, si no lo está, el despido deviene en injustificado. Asimismo, entre los despidos relacionados a la conducta del trabajador, se encuentra el que se realiza como consecuencia de la comisión de una falta grave.

Dentro de los despidos que no cuentan con protección jurídica –entendiéndose como no permitida por el ordenamiento jurídico- se encuentran el despido arbitrario, el despido nulo, y el despido indirecto. Sin embargo, no son los únicos tipos de despido existentes e inconstitucionales, pues el Tribunal Constitucional, en su jurisprudencia, ha establecido la existencia del despido incausado y el despido fraudulento.

¹ **Artículo 22.- Protección y fomento del empleo**

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

² **Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario**

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

El presente informe corresponde al estudio y análisis de un expediente de materia laboral, en el cual, se discute si la ruptura del vínculo laboral se debe a la comisión de una falta grave por parte del trabajador (demandante), o si los supuestos que se le imputaron fueron falsos e inexistentes, configurándose así un despido fraudulento.

Para el análisis de dicho expediente, el presente informe cuenta con cinco partes bien definidas: En la primera se establece la importancia del expediente y el porqué de su elección, señalando cuales son los temas que enmarcan su estudio. En la segunda parte, se hace un resumen de los principales actos procesales que se realizaron a lo largo del proceso, a fin de poner en contexto a quien lo pueda leer. En el tercer apartado, se desarrolla las principales interrogantes respecto a los temas discutidos en el proceso, a fin de poder, en el cuarto apartado, emitir una opinión respecto a los problemas planteados basados en las opiniones doctrinales y jurisprudenciales establecidos previamente. En la quinta parte, se hace una opinión general respecto al tema de fondo, esto es, si se habría configurado un despido fraudulento, o si la ruptura del vínculo laboral fue producto de la comisión de una falta grave. Finalmente, se emitieron las conclusiones a los cuales se arribó tras el estudio y análisis del mismo.

1. IDENTIFICACIÓN DE LAS AREAS DEL DERECHO SOBRE LA QUE VERSA EL EXPEDIENTE

El presente expediente se encuentra circunscrito en el área del Derecho Privado y en específico, en la rama del Derecho Laboral.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL EXPEDIENTE

El presente expediente versa sobre un proceso laboral en el cual se solicita que el despido, del cual fue objeto el demandante, sea considerado fraudulento; en consecuencia, la parte demandada señala que, el despido realizado fue por haber cometido una falta grave; en ese sentido, el presente expediente resulta ser uno interesante de analizar, pues nos permite realizar el estudio no solo de la figura del despido fraudulento, sino que también, nos permite tener conocimiento tanto de los despidos que la norma laboral prescribe, como de aquellos que son creación del Tribunal Constitucional.

Asimismo, nos permite analizar las situaciones que pueden ser calificadas como falta grave y, sobre todo, si dicha falta es de tal magnitud que hace imposible poder continuar con la relación laboral.

Por lo tanto, el estudio del presente expediente resulta relevante, pues presenta temas de derecho laboral sustantivo, tales como los referidos al despido, las faltas graves, el principio de la buena fe laboral, y de la proporcionalidad en las sanciones. Asimismo, con relación al aspecto procesal, nos permite conocer porqué el presente caso se tramitó bajo los alcances del proceso abreviado laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29297, y el porqué no se tramitó bajo el proceso ordinario laboral.

3. HECHOS O ANTECEDENTES RELATIVOS A LAS CONTROVERSIAS IDENTIFICADAS EN EL EXPEDIENTE

3.1 DEMANDA

El señor Bacilio Machano Toribio Alejandro, interpuso demanda laboral contra su ex empleadora Compañía de Minas Buenaventura S.A.A el 05 de diciembre de 2013, la cual

fue subsanada el 2 de enero de 2014, en la cual solicita que su despido sea declarado como fraudulento y, en consecuencia, se ordene a la demandada reponerlo en el puesto laboral que ostentaba antes de ser despedido; asimismo, solicitó se condene a la demandada al pago de costas y costos del proceso.

Fundamentos de hecho:

- Que, laboraba para la demandada en la Unidad de Uchucchacua ubicada en el Distrito y Provincia de Oyón – Lima, vinculado mediante contrato a plazo indeterminado, habiendo ingresado el 12 de diciembre de 1979 como obrero, siendo despedido el 31 de octubre de 2013 cuando era Secretario de Frente Único y Regional del Sindicato de Obreros de la demandada.
- Que, en la madrugada del 13 de setiembre de 2013, en la Unidad de Uchucchacua, ocurrió un accidente de trabajo que produjo la muerte de un trabajador; siendo que de ese hecho tomó conocimiento en el transcurso del día por noticias de los pobladores del lugar. Así, en el transcurso del día se originaron actos de violencia por parte de los pobladores y trabajadores, consistente en el retiro de Directivos de la empresa.
- Que, el día de los hechos narrados se suspendieron las labores, por lo que al estar retirándose, vio el bullicio; entonces, se acercó pero a cierta distancia desde donde vio que llevaban a dos personas –uno de ellos Directivo de la demandada-; siendo que en el transcurso de ello, lo reconocieron como dirigente sindical, obligándolo a cargar el megáfono mientras que una señora hacía sus reclamos; en eso toma conocimiento que las personas decidieron dirigirse a Oyón, por ello, devolvió el megáfono y se dirigió a su cuarto, desconociendo lo que sucedió posteriormente.
- Que, un mes después de los hechos, mediante carta de fecha 14 de octubre de 2013 se le imputó las faltas graves previstas en los incisos a) y f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; la falta que se le imputó es que habría formado parte de la turba que agredió física, verbal y psicológicamente a Directivos de la empresa, además de privarlos de su libertad; asimismo, basaron la imputación de las falsas en cargos de videos, declaraciones de parte, copia de parte policial y fotogramas.
- Que, al no haberse adjuntado el video en el cual se basaba la falta grave, lo solicitó mediante carta de fecha 19 de octubre de 2013, notificada el 20 de octubre del mismo año. Asimismo, mediante carta del 19 de octubre de 2013, notificada el 22 de octubre, realizó sus descargos.

- Que, por carta del 21 de octubre de 2013, entregada el 24 de octubre, la demandada le remitió pruebas e imputaciones adicionales, otorgándole un nuevo plazo para realizar sus descargos.
- Que, además de los hechos de la primera carta, se le imputó el no haber asistido a su centro laboral los días 13 y 14 de setiembre, vulnerando los artículos 8°, 16°, 18°, 19°, 29° a), 20° b) y 29° j) del Reglamento Interno de Trabajo, considerando dichas inasistencias como consecuencia de los actos de violencia imputados. Asimismo, se le imputó las faltas prescritas en los inc. c), f) y g) del artículo 25° de la LPCL, por haberse apropiado y daño emocionalmente los bienes del Empleador, del centro de trabajo o bajo su custodia o posesión.
- Que, sobre las nuevas imputaciones realizó sus descargos el 30 de octubre de 2014, negándolas puesto que no realizó dichas faltas.
- Que, no obstante, ante los descargos y la absoluta falta de pruebas de la comisión de las faltas, mediante carta de fecha 31 de octubre de 2013, se le despidió justificándolo en pruebas en las que no consta que el recurrente las haya cometido, incurriendo así en un despido fraudulento.
- Que, posteriormente la demandada cursó cartas similares a otros 11 trabajadores entre dirigentes sindicales y trabajadores sindicalizados, perpetrando así un despido masivo a todas luces injustificado.
- Que, asimismo, la demandada lo ha procedido a denunciar penalmente por secuestro y otros, lo que resulta un abuso y exceso.

Fundamentos de derecho:

- Constitución Política del Perú: artículo 27°.
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral –TUO aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR: inciso a) del artículo 25°, 26° y 31°.
- Reglamento de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –D.S. N° 001-96-TR: artículo 35°.

Medios probatorios:

- Carta de fecha 14 de octubre de 2013.
- Carta de fecha 19 de octubre de 2013, recibida el 20 de octubre de 2013.
- Carta de fecha 19 de octubre de 2013, recibida el 22 de octubre de 2013.
- Carta de fecha 21 de octubre de 2013, recibida el 24 de octubre de 2013.

- Carta de fecha 30 de octubre de 2013.
- Carta de fecha 31 de octubre de 2013

3.2 AUTO ADMISORIO

Con fecha 6 de julio de 2014, mediante resolución N° 2, el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, admitió a trámite la demanda, vía proceso abreviado laboral, en consecuencia, citó a las partes a la Audiencia Única y corrió traslado de la demanda a la parte demandada a fin de que la conteste en el plazo de ley.

3.3 CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Mediante escrito de fecha 31 de enero de 2014, la demandada Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., por intermedio de su apoderada, se apersonó al proceso negando y contradiciendo la demanda en todos sus extremos.

Fundamentos de hecho:

- Que, no se habría configurado el despido fraudulento que acusa el actor pues no se le ha imputado hechos falsos muy por el contrario su participación en hechos reales se encuentran fehacientemente acreditados con videos y fotografías, hechos que configuran las expresamente previstas en los literales a, f y g del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y menos aún el demandante ha alegado la configuración de algún vicio de la voluntad, lo cierto es que el demandante incurrió en faltas graves laborales por lo cual su despido se encuentra justificado.
- Que, el día 13 de setiembre de 2013, ocurrió un accidente donde falleció un trabajador; es así, que el Sindicato de Obreros realizó una asamblea de emergencia acordando paralizar las labores por 48 horas y sacar de las instalaciones a diversos Directivos de la demandada. Posteriormente, en el Centro de Salud, un grupo de personas toma cautivo al señor José Bandini Herrera -Superintendente de Recursos Humanos de Buenaventura- y otra persona de quien no recordaba su nombre y los llevan ante los dirigentes del Sindicato y bajo amenaza lo llevaron hacía las afueras del campamento, donde llamaron a los trabajadores mediante un megáfono que llevaba el demandante, conforme se aprecia en video.

- Que, en el video se podía apreciar que el megáfono que portaba el demandante era utilizado por los Dirigentes del Sindicato a fin de lanzar arengas.
- Que, resultaba ilógico y hasta anecdótico que el demandante pretendiera hacer creer que él solo portaba el megáfono, más aún si en el video se observa que el demandante caminaba solo y con el megáfono en mano siguiendo al grupo violento; con ello se acreditaba su activa participación en los hechos que originaron su despido.
- Que, conforme lo mencionaron en la carta de despido, el actor participó en los actos de quitarle los zapatos a los trabajadores retenidos, así como el despojo de sus celulares y la cámara de fotos del señor Gerardo Navarrete. Posteriormente los llevaron hasta la plaza de Oyón donde pretendieron que firmaran un documento respecto a que no los habían maltratado; en ese momento, los Directivos se percataron de una camioneta de la empresa y lograron escaparse subiendo en ella.
- Que, existía contradicción entre los descargos presentados por el demandante y el escrito de demanda.
- Que, el demandante reconoció los hechos violentos, así como su inasistencia los días 13 y 14 de octubre, debido a que suspendieron las labores; sin embargo, es falso que se hayan suspendido las labores, sino que realizaron una paralización intempestiva e ilegal decidida por la Organización Sindical.
- Que, el demandante no cuestionó las imágenes en los videos que se le adjuntaron a su carta de preaviso de despido y que se acompañaban en la contestación de demanda.
- Que, el accionante no fue obligado ni coaccionado por la turba toda vez que, a lo largo de los videos, nunca se le ve obligado a permanecer en el lugar, todo lo contrario, se le ve caminando tranquilamente y siguiendo por su propia voluntad la manifestación violenta.
- Que, los señores Bandini y Navarrete acusaban al accionante de haberlos golpeado, y con ayuda del megáfono, realizaba arengas e incitaba al grupo violento a insultarlos y practicarles un juicio popular.
- Que, estaba acreditado que el demandante había incurrido en actos que generaban el incumplimiento de las obligaciones de trabajo, el quebrantamiento de la buena fe laboral y el Reglamento de Trabajo.
- Que, cumplieron con el principio de inmediatez al momento de sancionar al demandante; asimismo, cumplieron con el procedimiento de despido.

- Que, si bien el demandante ocupaba el cargo de Sub Secretario de Organización del Sindicato de Obreros de la demandada, ello no resta la posibilidad de despedir a un trabajador cuando comete una falta grave tipificada en la ley.
- Que, en el presente caso no era aplicable la jurisprudencia recaída en el Expediente N° 3311-2005-PA/TC.

Fundamentos de Derecho:

- Ley de Productividad y Competitividad Laboral –TUO aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR: artículo 27°.
- Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Medios probatorios:

- Carta de fecha 14 de octubre de 2013 y su ampliatoria de fecha 21 de octubre de 2013.
- Cartas de fecha 19 y 30 de octubre de 2013.
- Fotografías, videos.
- Nota informativa S/N -2013-Región Policial -Lima/DIVPOL-H-CO.
- Documento que contenía la Manifestación del señor José Bandini.
- Documento que contenía la Manifestación del señor Gerardo Navarrete.
- Declaraciones de parte, del señor José Bandini y del señor Gerardo Navarrete.
- Hoja de recepción del Reglamento Interno de Trabajo por parte del demandante.

3.4 AUDIENCIA ÚNICA

Con fecha 23 de junio de 2014, continuada el 2 de julio del mismo año, en la Sala de Audiencias N° 1 del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, con la presencia de las partes procesales se llevó a cabo la Audiencia Única.

Luego de la acreditación de las partes, se procedió a suspender la Audiencia a fin de que se proceda con la conciliación. Sin embargo, la misma no prosperó porque las partes se mantuvieron en sus posiciones.

Acto seguido, se procedió a fijar las pretensiones materia de juicio, siendo estas las siguientes:

- La existencia del despido fraudulento que reclama el demandante y su correspondiente derecho a ser repuesto a su centro de labores.
- El pago de las costas y costos el proceso.

Posteriormente, se corrió traslado de la contestación de la demanda a la parte demandante, por lo que se suspendió la Audiencia por breve término a fin de que la pueda cotejar.

Luego de ello, las partes emitieron sus alegatos iniciales y finalizados los mismos, se procedió con la etapa de admisión y actuación de los medios probatorios. Posteriormente, se procedió con los alegatos finales de las partes; con ello, quedaron los autos expeditos para sentenciar, difiriéndose la emisión de la sentencia. Con ello, se dio por finalizada la Audiencia Única.

3.5 SENTENCIA DE JUZGADO

El 22 de julio de 2014, el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, emitió sentencia en la cual declaró FUNDADA la demanda sobre REPOSICIÓN; en consecuencia, ORDENÓ que la demandada COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A. cumpla con REPONER al demandante DON BACILIO MACHANO TORIBIO ALEJANDRO en el mismo puesto de trabajo ostentado hasta la fecha de su despido, o en uno de similar naturaleza y categoría; con costas y costos que han de ser liquidados en ejecución de sentencia

Entres los principales fundamentos, señaló:

- Que, de los propios términos de la Carta de Despido desde ya parecen in limine advertir que las acusaciones son claramente presuntivas y altamente subjetivas al derivarse de meros juicios de conjeturas que esboza la emplazada sin mayor respaldo objetivo mínimo razonable, habida cuenta que sólo reposan en el hecho que el demandante formó parte de la turba que restringió la libertad, ejerció grave violencia física y psicológica y faltó de palabra al Superintendente de Recursos Humanos de Buenaventura José Bandini Herrera y del Supervisor de Seguridad de J&V Resguardo Gerardo Navarrete Rojas, siendo ello reiteradamente expresado para

zanjar que los descargos del demandante tenga alguna válida y eficaz relevancia para descartar la configuración de las faltas graves que le fueron imputadas.

- Que, la accionada determinó la configuración de las faltas graves que desencadenaron el despido del demandante a partir de una implícita responsabilidad objetiva en los hechos que sirvieron para su tipificación, sin identificar finalmente si su participación se produjo por su directa ejecución, inducción, instigación o cooperación, limitándose únicamente a invocar como su sustento el hecho que el demandante formó supuestamente parte de la turba de trabajadores que restringió la libertad, ejerció grave violencia física y psicológica y faltó de palabra al Superintendente de Recursos Humanos de Buenaventura José Bandini Herrera y del Supervisor de Seguridad de J&V Resguardo Gerardo Navarrete Rojas.
- Que, la sanción disciplinaria máxima de despido no podría sino recaer sobre quien ejecutó o cometió la falta grave que por ende requiere ser objetiva, adecuada, suficiente, racional, razonable y proporcionalmente demostrada.
- Que, en la Carta de Imputación de Cargos y en la de Despido no aparece que la apertura del procedimiento de despido y su despido mismo respondan a la incitación o apoyo para la comisión de los actos que se le atribuyen sino contrariamente a su participación directa en su ejecución que no se ha logrado probar en modo alguno.
- Que, de la declaración testimonial brindada en la Audiencia de Única por el Supervisor de Seguridad de J&V Resguardo Gerardo Navarrete Rojas quien inicialmente sólo parece atribuirle responsabilidad al actor por haberlo identificado como parte de la turba que lo retuvo y lo agredió, aunque precisa que no puede identificarlo directamente como uno de sus agresores o retenedores.
- Que, no existe algún indicador o indicio mínimo que revele la participación del demandante en los actos de restricción de la libertad, grave violencia e indisciplina, injuria, violencia física y psicológica o faltamiento de palabra contra el Superintendente de Recursos Humanos de Buenaventura José Bandini Herrera y del Supervisor de Seguridad de J&V Resguardo Gerardo Navarrete Rojas.

3.6 RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 31 de julio de 2014, la parte demandada interpuso recurso de apelación. Los fundamentos de agravio que expresa son los siguientes:

- Que, no se realizó un análisis contradictorio entre los hechos probados y sus conclusiones; pues el juez de origen, de manera parcializada omite hacer referencia a la propia declaración de parte que realiza el demandante.
- Que, el Juez decide no evaluar si el demandante participó en los hechos de violencia, sino que crea una situación diferente de las imputaciones realizadas y además deja su evaluación en la supuesta violencia física, omitiendo analizar los actos de restricción de libertad y violencia psicológica que se ejerce en este caso.
- Que, la participación del demandante se encuentra plenamente acreditada con los medios probatorios de la contestación de demanda.
- Que, el señor Gerardo Navarrete en la Audiencia Única indicó que el accionante se encontraba conformando la masa violenta de trabajadores que lo mantenían cautivo, y, asimismo, el señor José Bandini claramente identificó al actor como una de las personas que participaba en los tumultos, permitía su retención y realizaba arengas e insultos (violencia psicológica) contra su persona y la del señor Navarrete, a través del megáfono que el actor llevaba.
- Que, los hechos imputados al demandante son reales y que en ningún momento se procedió con ánimo perverso de despedir al actor, por el contrario, se procedió con plena y total transparencia al verificar la participación del accionante en los hechos de violencia y la configuración de los incumplimientos del Reglamento Interno de Trabajo.
- Que, la incorrecta valoración de medios probatorios que realiza el Juzgado, es lo que lleva a error a la sentencia apelada, pues resulta manifiesta la participación del demandante en todos los hechos que han sido imputados y la veracidad de los mismos.

3.7 SENTENCIA DE VISTA

Con fecha 17 de setiembre de 2015, la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, al resolver el recurso de apelación interpuesto, REVOCÓ la sentencia apelada y REFORMÁNDOLA declaró infundada la demanda en todos sus extremos. Entre sus principales fundamentos expresaron lo siguiente:

- Que, no se identifica quienes fueron los dirigentes que el 13 de setiembre de 2013 habrían dialogado o coordinado con los representantes de la empresa para que tales días no se labore.

- Que, no obstante el contexto en que sucedieron los hechos y debido a la tristeza y dolor que afligió a la población laboral, ello en modo alguno los exoneraba de una autorización expresa de parte del empleador para dejar de laborar por 48 horas, más aun si no se ha acreditado base normativa o fuente legal alguna para adoptar dicha decisión; tampoco se ha probado la existencia de costumbre al respecto; estas imputaciones efectuadas por la demandada en modo alguno se basaron en hechos inexistentes o falsos, más bien evidenciaron a partir de su verificación en el plano de la realidad, de un comportamiento del demandante que implicó el incumplimiento de sus obligaciones generales de trabajo.
- Que, tampoco se advierte que la demandada le haya imputado al demandante hechos inexistentes o falsos, pues a partir de la decisión del demandante de no concurrir a laborar sin la anuencia o autorización expresa del empleador, incumplió los referidos artículos del Reglamento Interno de Trabajo, configurándose la falta grave alegada por la demanda.
- Que, de la lectura del informe secuestro Plomopampa & Oyón, emitido por el señor José Antonio Bandini Herrera, Superintendente de Recursos Humanos de la demandada, así como del Informe N° 162 GNR/SUP. UCHUCCHACUA-2013, emitido por el señor Gerardo Navarrete Rojas, Supervisor de Resguardo de la Empresa J&V Resguardo, no se advierte que los mencionados señores hayan identificado al actor como una de las personas que cometió los actos de apropiación y daño intencional a los bienes del empleador.
- Que, de la visualización de las fotos y vídeos N° 1, 2, 3, 4, 5 y 6 adjuntados y de la declaración testimonial de los señores José Antonio Bandini Herrera y Gerardo Navarrete Rojas, no se desprende que el demandante haya incurrido en alguna apropiación y/o daño intencional de los bienes de propiedad o en posesión de la demandada; por tanto, esta imputación, no constituye propiamente una imputación sobre un hecho inexistente. Los hechos ocurrieron el día 13 de setiembre de 2013, pues los mismos se desprenden tanto del Informe Secuestro Plomopampa & Oyón.
- Que, el hecho que la demandada haya imputado al actor su intervención en esta falta relacionada a actos de apropiación y daño intencional a los bienes del empleador y no lo haya probado en este proceso, no significa que los hechos o la falta resulten inexistentes o constituyan supuestos falsos o hayan sido inventados por el empleador; ello solo significa que en el caso del actor no está demostrado la existencia de la falta

grave acusada, lo que hace que por esta acusación el actor quede exonerado de la falta laboral, pero no la convierte en un despido fraudulento.

Vale precisar la existencia de un voto en discordia, siendo que, en éste, se opinó porque se confirme la sentencia apelada.

3.8 RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN

Con fecha 2 de octubre de 2015, el demandante, al no estar conforme con lo resuelto, interpuso recurso de casación, el mismo que fue sustentado en los siguientes fundamentos:

- Que, la resolución cuestionada infringía el principio procesal de congruencia consagrado en el artículo VII del Título Preliminar del CPC, pues no se tomó la imputación de cargos.
- Que, se aplicó indebidamente el inciso a) del artículo 25° de la LPCL referido al incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo.
- Que, se inaplicó el inciso a) del artículo 25° de la LPCL referido a la reiterada paralización intempestiva de labores y; el inciso h) del artículo 25° de la LPCL referido al abandono del trabajo.
- Que, se inaplicó el artículo 22° de la LPCL referido al despido justificado.

3.9 RESOLUCIÓN DE LA CORTE SUPREMA

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, con fecha 11 de abril de 2017, declaró IMPROCEDENTE el recurso extraordinario de casación interpuesto por el demandante. Entre sus fundamentos manifestó lo siguiente:

- Que, el recurrente no ha demostrado adecuadamente la incidencia directa de las infracciones sobre la decisión impugnada, toda vez que, de la fundamentación contenida en el recurso, no denuncia la ilegalidad o la nulidad de la sentencia de vista.
- Que, cuestiona la forma y la causa de despido, aspectos que han sido debidamente dilucidados por el Colegiado Superior.

4. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

Del análisis del expediente materia de estudio se han podido extraer los siguientes problemas jurídicos:

- 4.1. ¿Las acciones realizadas por el trabajador se pueden considerar como falta grave?
- 4.2. ¿La falta imputada al trabajador quebró la buena fe laboral?
- 4.3. ¿Cuáles son las circunstancias que configuran un despido fraudulento?
- 4.4. ¿La desproporcionalidad en la sanción por la comisión de una falta grave, configura un despido fraudulento?
- 4.5. ¿Qué protección se otorga a los dirigentes sindicales?
- 4.6. ¿Es posible la reposición por despido fraudulento en el proceso laboral?

5. MARCO TEORICO Y ANALISIS SOBRE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

Luego de haber identificado algunos problemas jurídicos que nos ayudaran a emitir un pronunciamiento respecto al tema de fondo que nos presente el expediente, debemos pasar a desarrollarlos, basándonos en opiniones doctrinales y jurisprudenciales.

5.1 ¿Las acciones realizadas por el trabajador se pueden considerar como falta grave?

Para poder dar respuesta a esta interrogante, debemos previamente hacer un análisis de algunas figuras jurídicas laborales, que nos ayudaran al respecto.

Si hay que hablar de reposición, debemos partir que ha existido un contrato de trabajo; en ese sentido, se debe señalar que el contrato de trabajo es considerado como aquel acuerdo entre dos personas, uno denominado trabajador y otro empleador; donde el primero de ellos pone a disposición del segundo su fuerza laboral a cambio de una remuneración, y de forma subordinada. Conforme se observa de ello, se tiene que, para la celebración de un contrato de trabajo, la voluntad de las partes es determinante para su celebración.

Quinto: De esta manera, debe quedar claro que, el contrato de trabajo presume que el trabajador le brinda servicios personales, subordinados y dependientes a su empleador; y a cambio de ello percibe una contraprestación -remuneración-; cuyos elementos fundamentales conforme a los artículos 4°, 5°, 6° y 9°; del TUO del D. L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97- TR, son: la prestación personal de servicios (servicios prestados directa y personalmente por el trabajador como persona natural), la remuneración (el íntegro de lo que percibe, en dinero o en especie, el trabajador por sus servicios, siempre que sea de su libre disposición) y la subordinación (lo cual implica que el trabajador se encuentra en un estado de dependencia y obligado a acatar las órdenes del empleador)³.

Así tenemos que, el contrato de trabajo es definido como “el acuerdo voluntario entre dos partes: el trabajador y el empleador. El trabajador es necesariamente una persona natural que se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada. Por su parte, el empleador puede ser una persona natural o jurídica que se obliga a una contraprestación, es decir, se obliga al pago de una remuneración”⁴

Atendiendo a ello, se puede señalar que la relación laboral es la materialización del contrato de trabajo; es decir, es la concreción de lo pactado. En ese sentido, se tiene que “la relación jurídica laboral nace a partir de un acuerdo celebrado entre una parte que requiere de servicios de una persona para que labore en su empresa, llamada empleador, y otra que desea prestar sus servicios a aquella a cambio de una contraprestación o remuneración, denominada trabajador”⁵.

Ahora bien, habiendo establecido claramente lo que debe entenderse por contrato laboral y por ende la existencia de una relación laboral, debemos exponer que ésta -relación laboral- debe siempre desarrollarse dentro de los límites permitidos por ley; pues esta

³ Corte Suprema de Justicia. Casación Laboral N° 8222-2016 Ancash. (Lima, 20 de septiembre de 2018). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

⁴ Fernando Rodríguez García y Gustavo Quispe Chávez, "La extinción del contrato de trabajo", en "Soluciones Laborales". (Lima: Gaceta Jurídica, 2009), 47.

⁵ Jorge Toyama Miyagusuku, "La tendencia jurisprudencial del despido. Análisis de fallos controvertidos a nivel judicial y constitucional", Diálogo con la Jurisprudencia N° 133. (Lima: Gaceta Jurídica, 2009), 17.

relación, hace que nazca entre las partes derechos y obligaciones, las mismas que al ser respetadas conllevaran a una relación laboral en armonía y en beneficio de ambos. Una de estas obligaciones que tienen los trabajadores, es cumplir con las normas internas del centro laboral, las mismas que han sido adoptadas por el empleador basadas en su poder de dirección. Una de estas normas, por lo general, es el Reglamento Interno de Trabajo.

Vale precisar, que las facultades que se le otorgan al empleador son: dirección, fiscalización y disciplinaria. Por el poder de dirección, el empleador pone las reglas sobre las cuales se desarrollará la relación laboral; la facultad de fiscalización permite que el empleador observe el cumplimiento de las reglas establecidas y; la facultad sancionadora permite al empleador, ante el incumplimiento de sus obligaciones, sancionar al trabajador.

Asimismo, debe señalarse que la facultad directriz:

No es absoluta y debe atender a las normas de la materia; además el empleador no puede ni debe dejar de lado diversas circunstancias que involucran a su trabajador, como lo puede ser su situación familiar, su salud y la de los miembros de su familia, el lugar y el tiempo de trabajo; todo ello, es en atención a que el trabajador es y debe ser considerado como aquel factor insustituible y por sobre el cual debe actuar el poder discrecional del empleador; claro está sin sobrepasar los lineamientos que la Constitución y la Ley reconoce⁶.

En consecuencia, queda claro que si existen obligaciones por parte del trabajador que debe cumplir, también existen obligaciones que el empleador debe respetar; es decir, ambos deben regirse bajo los aspectos que se han plasmado en el contrato, los mismos que deben regirse a las normas laborales y constitucionales; todo este respeto conllevará a que la labor se realice de la mejor manera y se desarrolle dentro de un ambiente de paz, armonía y respeto entre ambas partes, pues el no tener en cuenta ello, conllevará a la posible ruptura de esta relación laboral y con ello, a una pérdida para ambas partes. Ahora bien, en primer lugar, debemos señalar que para que un hecho sea atribuido a una

⁶ Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 18554-2015 Huánuco. (Lima, 11 de julio de 2017). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

persona y pueda ser sancionada como falta, la misma debe ser realizada (acción o inacción) de manera voluntaria, pues si de por medio no se encuentra su voluntad, dicha acción no podría ser calificada como una falta.

Respecto a la falta grave, esta se encuentra prescrita en el D.S. N° 003-97- TR, entre estas faltas se encuentran las que se le imputaron al trabajador demandante, esto es, el haber incumplido con sus obligaciones y actuar en forma violenta contra sus empleadores.

La legislación laboral peruana, hace una definición de la falta grave en el art. 25° del D.S. N° 003-97- TR; señalando que esta “es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación...”, luego de definirla, las establece en un catálogo también descritos en la norma antes expuesta⁷.

La definición de falta grave y en que consiste esta, ha sido expuesta en diversa jurisprudencia:

Se debe señalar que el artículo 25° del TUO del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por D. S. N° 003-97-TR, ha prescrito que la falta grave es aquella “(...) infracción realizada por el trabajador cuando desconoce los deberes esenciales que brotan del contrato, siendo este proceder tan grave que vuelve irrazonable el poder continuar con la relación laboral”. Dicha contravención debe ser de tal gravedad que presuma “(...) una lesión invariable al vínculo laboral, emanada de un acto doloso o culposo del trabajador que hace improbable o indeseable continuar con la misma (...)”; con relación a la gravedad, vale señalar que “(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se vincula de modo tan

⁷ Ludmin Jiménez Coronado, “Falta grave: quebrantamiento de la buena fe laboral”, Actualidad Empresarial N° 297, (Lima: Instituto Pacífico, 2014), VI-8.

inherente al sustantivo que, en realidad, hacen un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave”⁸.

Así tenemos que, es el TUO del D. L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, quien en su artículo 25° ha desarrollado lo que es y cuales son consideradas faltas graves, que de acuerdo al caso que es materia de análisis, son las siguientes:

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

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

(...)

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de

⁸ Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 13768-2016 Lambayeque. (Lima, 11 de agosto de 2017).

extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente; (...) ⁹.

De acuerdo a lo manifestado, se tiene que para que un hecho sea considerado como falta grave, en primer lugar, debemos observar que la misma sea realizada de forma voluntaria por el trabajador; además que dicha falta sea de tal magnitud que haga insostenible la relación laboral.

Luego de haber podido definir a la falta grave y cuando esta pueda ser imputada a un trabajador, se debe señalar que en el caso de autos, se tiene que se le imputó al trabajador haber participado con otros trabajadores, en una paralización donde se produjo el “secuestro” de algunos directivos de la empresa o empleadores que tenían poder de mando en ella; así como también el hacer abandono de su lugar de trabajo, apropiarse y hacer daño de los bienes del empleador, entre otros; en consecuencia, de acuerdo a los medios probatorios aportados al proceso, se observa que el demandante participó de los hechos que se le imputan, si bien este justifica su acción al hecho de que los dirigentes de su sindicato lo convocaron y que estos dirigentes habrían solicitado el permiso correspondiente para no estar en su centro laboral, ello no ha podido ser demostrado; asimismo, se tiene de la declaración de los “secuestrados” que una de las personas que habría participado en esos hechos era el demandante, en ese sentido, se acredita que la acción realizada por el demandante calificaba como falta grave, pues las mismas se encuentran encuadradas dentro de lo que la norma laboral reconoce como falta grave.

5.2 ¿La falta imputada al trabajador quebró la buena fe laboral?

Conforme se tiene dicho, cuando una persona ingresa a una relación laboral, adquiere el compromiso de respetar las normas que el empleador establezca, pero estas normas deben también circunscribirse a lo permitido por la ley; una de estas normas, es lo que se conoce como la buena fe laboral, la cual no es más que el actuar con respeto, honradez y honestidad, pilares de toda buena relación no solo laboral sino también social, sin embargo, al tratarse de la relación laboral, este actuar está dirigido hacia el empleador,

⁹ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (Lima, 21 de marzo de 1997)

quien se esta facultado a sancionar a su trabajador que no cumpla con ello. Esta facultad, disciplinaria o sancionadora “que ejerce el empresario se configura como consecuencia lógica de sus facultades de dirección y de control adoptando como finalidades la sanción y corrección de las indebidas conductas de sus trabajadores que desconocen las obligaciones derivadas de la ley, del convenio colectivo, del estatuto profesional, del reglamento de la empresa o del contrato mismo”¹⁰.

Así tenemos que:

La gravedad de la infracción supone: “(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”. Como correlato de ello es preciso indicar que: “(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave”. Asimismo, la sanción a ese evento grave debe ser inmediata que pueda justificar la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en “(...) ciertas oportunidades, esta deriva de su reincidencia, es decir que una conducta vista de manera individual no puede considerarse como grave; sin embargo su permanencia en el tiempo sí configuraría dicha gravedad (...)”¹¹

En ese sentido, para que una conducta sea considerada como falta, la misma debe consistir en el incumplimiento de las labores por parte del trabajador; a ello se le añade, que este proceder sea de tal naturaleza que las partes no puedan continuar con la relación laboral; en consecuencia, no cualquier acción puede ser considerada como grave, sino solo aquella que permita que las partes dejen de confiar una en la otra.

El contrato de trabajo no origina derechos y obligaciones únicamente patrimoniales, también crea, obligaciones personales. También concibe, la existencia de una relación estable y continuada, la misma que debe ser desarrollada y basada en confianza por ambas

¹⁰ Jorge Toyama Miyagusuku, “El despido disciplinario en el Perú”. Revista IUS N° 38. (Lima: Revista editada por estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009), 134.

¹¹ Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 19286-2017 Lima. (Lima, 02 de abril de 2019). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

partes. En consecuencia, a fin de dar cumplimiento a las obligaciones que se han generado como consecuencia de la existencia de la relación laboral, resulta pertinente que ambos actúen con buena fe, la misma que tiene que ver con la conducta que desarrollan las partes dentro de la relación laboral; es decir, supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar, ni perjudicar a la otra parte”¹²

En ese sentido, se tiene que “la buena fe laboral no opera únicamente para sustentar la tipificación de dichas lesiones al vínculo contractual derivadas específicamente del incumplimiento de la prestación laboral a que se encuentra obligado en virtud de aquel, sino también, respecto de otras obligaciones que, sin atender directamente a la satisfacción de dicha prestación, se consideran exigibles al trabajador en virtud del estrecho nexo que el contrato laboral crea entre el empleador y el trabajador”¹³.

El Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00678 2014-PA TC Arequipa señala que “en el artículo 25, inciso a, del D. S. establece que constituye falta grave que amerita el despido de un trabajador: "a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”¹⁴.

Conforme a ello, se tiene que la falta grave quebrantará la buena fe laboral, cuando esta logre que la confianza depositada por el empleador en el trabajador, se rompa y haga imposible que se pueda continuar con la relación laboral.

Ahora bien, de acuerdo al caso en concreto y que es materia de estudio, se tiene que conforme se ha establecido, el demandante cometió una falta grave; en consecuencia, se

¹² Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, “Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez”, (Lima: Grijley, 2009), 626

¹³ Alfredo Montoya Melgar, “Derecho del Trabajo”. (Madrid: Tecnos, 2013), 190

¹⁴ Tribunal Constitucional. Exp. N° 00678 2014-PA TC Arequipa. (Lima, 3 de noviembre de 2015)

debe analizar si dicha falta es de tal magnitud que podría quebrar la buena fe laboral; esto es, que no se pueda continuar con la relación laboral ya que se habría perdido la confianza en el trabajador. Al respecto, considero que de acuerdo a los hechos que se imputan, los cuales no solo están relacionados a no haber cumplido un deber o labor que tenía que realizar, sino que se encontraba inmerso un hecho donde se habría privado de libertad a algunas personas, esta situación va más allá de una simple conducta “funcional” del trabajador, sino que transgrede derechos constitucionales que limitan con lo delincencial; en consecuencia, dicha falta imputada hizo que la relación laboral se haga insostenible y, por ende, quiebre la buena fe laboral que debe tener toda relación laboral.

5.3 ¿Cuáles son las circunstancias que configuran un despido fraudulento?

El contrato de trabajo es el acto jurídico celebrado entre el trabajador y el empleador de donde emanan derechos y obligaciones y vincula a las partes que lo suscriben, mediante el cual el trabajador se obliga a prestar servicios de forma personal y subordinada a cambio de una contraprestación que es otorgada por el empleador quien es responsable de brindar las directrices para el desarrollo de las labores del trabajador y dar las facilidades para que el trabajador realice dichas labores encomendadas.

El contrato de trabajo es un pacto entre el trabajador y el empleador mediante el cual, el trabajador se exige brindar sus servicios personales bajo la característica de subordinación, mientras que el empleador entregará una remuneración (...) el contrato individual de trabajo tiene dos características: el ser residual ya que la gran mayoría de derechos y obligaciones se encuentran prescritas en la legislación, las convenciones colectivas y otras fuentes de Derecho y; como un contrato de adhesión, pues su contenido podría estar establecido por la legislación y los convenios colectivos, que por lo general prescriben derechos indispensables, que casi no dejan espacio para que las partes hagan uso de la autonomía de la voluntad¹⁵.

¹⁵ Javier Arévalo Vela, "Introducción al Derecho de Trabajo". (Lima: Grijley, 2008), 54-55.

Conforme a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se tiene que el contrato de trabajo tiene como característica el de ser a plazo indeterminado; es decir, otorga determinada estabilidad dentro de la relación laboral.

La estabilidad laboral se encuentra reconocida en la Constitución (artículos 22° y 27°) y, en organismos internacionales; es así que el Convenio N° 158 de la OIT (Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derecho económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador” (artículo 7, literal d), también la describe. En consecuencia, la estabilidad laboral no solo es una figura jurídica laboral, sino que también es un derecho fundamental y constitucional.

La estabilidad laboral es definida como un derecho por el cual se busca la conservación del contrato de trabajo –el contrato típico de trabajo tiene vocación de permanente y ello por el carácter protector del Derecho Laboral- ante las vicisitudes que se presentan en la relación laboral, siendo una manifestación del principio de continuidad (...)

Es por ello, que la estabilidad laboral ha sido conceptualizada como aquel amparo legal que se tiene ante las posibilidades de que el empleador de por finalizada de manera unilateral la relación laboral y basado en causas no previstas en la ley; es así que este derecho fundamental apunta a la estabilidad del contrato de trabajo, sustentada en el principio de continuidad que se deriva del principio protector, configurando por ende, que el contrato de trabajo sea de la máxima duración¹⁶.

Asimismo, este derecho tiene dos potestades: “Potestad resarcitoria: Consiste en el pago de una indemnización por el despido, cuya competencia corresponde a la judicatura laboral. Potestad restitutoria: Consiste en la reposición del trabajador a su puesto de trabajo, cuya competencia corresponde a la judicatura constitucional tratándose del

¹⁶ Alejandro Navarrete Maldonado, “Un imposible jurídico: La reposición de los trabajadores de dirección y de confianza”. En: Gaceta Constitucional N° 59. (Lima: Gaceta Jurídica, 2012), 223- 224.

amparo y a la judicatura laboral en los casos en que la ley laboral permita la reposición del trabajador”¹⁷.

En ese sentido, esta estabilidad solo sería posible de romperse mediante el despido. El despido es considerado como la ruptura unilateral de la relación laboral que realiza el empleador. El despido es “aquel acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador, el cual, para su validez, debe ser comunicado por escrito, sustentarse en causa justa y seguir un procedimiento basado en la ley. Se debe anotar que el ordenamiento reconoce al despido efectos inmediatos, con lo cual se presume la validez del acto extintivo del empleador”¹⁸.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral reconoce hasta cuatro tipos de despido tales como: el despido arbitrario, el despido nulo, el despido justificado y el despido indirecto. Sin embargo, actualmente, no son los únicos despidos que la jurisprudencia reconoce, pues el Tribunal Constitucional ha determinado la existencia de dos tipos de despido más: el despido fraudulento y el despido incausado.

En primer lugar, hay que señalar que si bien el despido es una acción unilateral del empleador; también es cierto que éste puede realizarse de manera justificada, siempre que la decisión esta sustentada en la conducta o capacidad del trabajador.

Así podemos señalar que, “el despido es justificado si el trabajador incurre en alguna de las causales previamente señaladas en nuestra legislación laboral. Para que este despido se haga efectivo el empleador debe realizar el procedimiento señalado en el cual se brinda al trabajador la posibilidad de realizar sus descargos”¹⁹. Asimismo, el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00263-2012-AA/TC LIMA señala que, “un despido será justificado o injustificado en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión de causa o sin ella, es decir, cuando se indican (o no) los hechos que motivan y justifican la extinción de la relación laboral. Entonces, el despido será legítimo sólo cuando la decisión del empleador se

¹⁷ Noelia Alva López, “Las causales de despido nulo y su impugnación”, en *El despido laboral: Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento*. (Lima, Gaceta Jurídica, 2014), 70.

¹⁸ Luis Valderrama Valderrama, “Régimen Laboral Explicado 2017”. (Lima: Gaceta Jurídica, 2016), 40.

¹⁹ Jorge Toyama Miyagusuku y Frady Curay Méndez, “La puesta a disposición del cargo. ¿Despido, renuncia o mutuo acuerdo?”. *Actualidad Jurídica*, Tomo 257. (Lima: Gaceta Jurídica, 2015), 223.

fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento de despido, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso”²⁰.

Asimismo, será justificado el despido, si se cumple con el procedimiento adecuado para ello. Así se tiene que, “la justificación del empleador se basa en el cumplimiento de todos los requisitos formales del procedimiento de despido, como son: i) La imputación formal y por escrito de falta grave cometida por el trabajador (...) iii) La comunicación formal y por escrito de la definición del empleador de dar por extinta la relación laboral (carta de despido)”²¹.

Ahora bien, dentro de los despidos inconstitucionales reconocidos por el Tribunal Constitucional se encuentra el despido fraudulento, el mismo que se configura en tres grandes supuestos: por el ánimo perverso del empleador, por fraguar pruebas, o la falta no se encuentra tipificada. Este tipo de despido fue creado por el Tribunal Constitucional en la STC Exp. No 2158-2006-PAITC.

Si bien el despido fraudulento no es estrictamente un despido sin causa, si se le puede equiparar analógicamente, pues en el fondo, el empleador no invoca un motivo para despedirlo. Es decir, en estricto, en estos casos el despido no tiene una causa, ya que esta es irreal. De acuerdo a ello, se tiene que se ha restringido el ámbito de aplicación del despido arbitrario (no inconstitucional) el cual solo tiene como efecto la indemnización en la vía ordinaria laboral, el cual restringe así a los despidos en los que se invoque una causa sensata o posible (no falsa o irreal) de despido, pero que no sea verificada en el proceso respectivo, y siempre que no se fueren otros derechos fundamentales²².

Este despido es “otra clase de despidos cuya invalidez procede del hecho de que el empleador usa, expresamente, las disposiciones

²⁰ Tribunal Constitucional. Exp. N° 00263-2012-AA/TC LIMA. (Lima, 22 de octubre de 2012).

²¹ Marlon De La Cruz Carpio. “El despido fraudulento y su impugnación”. En “El Despido Laboral. Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento”. (Lima: Gaceta Jurídica, 2014), 14.

²² Gustavo Quispe Chávez y, Federico Mesinas Montero, “El despido en la jurisprudencia”. (Lima, Gaceta Jurídica, 2009), 119.

de la ley para sustentar un despido que no tiene sustento real. Se conforma este supuesto cuando "se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, es decir, de forma distinta a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aún cuando se cumple con la imputación de una causa y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la "fabricación de pruebas". (STC N° 976-2001-AAITC, F/15, c). Por consiguiente, los supuestos de hecho constitutivos de un despido "fraudulento" vendrían a ser los siguientes: a) imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes; falsos o imaginarios, b) atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, c) cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o, d) mediante la fabricación de pruebas²³.

En ese sentido, para que se configure un despido fraudulento, se debe acreditar que el trabajador fue despedido con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, se le impute hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, se le atribuya una falta no prevista legalmente, quebrantando el principio de tipicidad o, se produzca la finalización de la relación laboral fabricando pruebas. Así también se ha expuesto en el Pleno Jurisdiccional Distrital de Arequipa en Materia Laboral 2018, donde se concluyó que "*El análisis del despido fraudulento bajo los supuestos de la STC 976-2001-AA/TC no deben ser excluyentes, se debe contemplar otros supuestos vinculados al despido lesivos a los derechos fundamentales, siempre que se configure una situación de fraude*". Atendiendo al caso en concreto, se puede establecer que al demandante se le imputó como faltas graves, hechos que ocurrieron en la realidad, en los cuales participó y de los cuales se pudo obtener pruebas; es decir, no se evidencia que las imputaciones sean falsas o que para imputarle determinada falta se haya procedido con fraude o engaño con la finalidad de acreditar dicha falta; pues como se ha señalado, los hechos han ocurrido en la

²³ Carlos Blancas Bustamante, "El despido en el Derecho Laboral Peruano", Tercera Edición. (Lima: Jurista Editores, 2013), 524.

realidad, y las pruebas existen; en consecuencia, no se evidencia la existencia de alguna de las circunstancias que configura el despido fraudulento.

5.4 ¿La desproporcionalidad en la sanción por la comisión de una falta grave, configura un despido fraudulento?

Conforme se ha señalado, el despido justo puede darse solo por causales específicas, las cuales deben estar relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador. Así tenemos que el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala:

Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

Dentro de las causas justas relacionadas a la conducta del trabajador se encuentra la comisión de una falta grave. Asimismo, la facultad que le permite al empleador poder sancionar estas acciones, es la facultad sancionadora. “La sanción disciplinaria no se encuentra definida en nuestro ordenamiento jurídico; no obstante, a fin de comprender su importancia y finalidad diremos que consiste en una medida empresarial adoptada en perjuicio del trabajador que ha incumplido las obligaciones derivadas de la relación de trabajo que están contenidas en la ley, el contrato de trabajo, los acuerdos colectivos y el Reglamento Interno de Trabajo o cualquier otra disposición expresa emitida por el empleador. Tiene como finalidad castigar un incumplimiento actual, y prevenir otros futuros, del trabajador afectado y del resto de la plantilla”²⁴.

²⁴ María Fernández López, “El poder disciplinario en la empresa”. Citada por Raúl Fernández Toledo, en “El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente”, 1er. Semestre. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XLIV, (2015): 426

Asimismo, debemos señalar que, si bien el empleador se encuentra facultado de poder sancionar las faltas graves, también lo es que la misma debe ser sancionada atendiendo al principio de proporcionalidad.

Este principio significa que las sanciones asignadas por el empleador no deberían ser más gravosas en comparación con el daño provocado por la infracción cometida. Este principio, resulta ser sencillo de entender, ya que consiste en establecer el momento expreso de la sanción aplicada, a diferencia del principio de razonabilidad, que su aplicación está acorde con el momento de valorar una conducta con alguna cualidad de aprobación o desaprobación. La consecuencia de una sanción en el procedimiento de extinción de la relación laboral no solo debe ser resultado de que se veneren las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino además, de que se respeten los principios de razonabilidad y proporcionalidad²⁵.

Asimismo, “la aplicación del principio de proporcionalidad en la potestad sancionadora constituye una decisión fundamentalmente valorativa. Esto significa, que existen diversos grados de sanciones en los diferentes tipos de faltas que se pueden cometer, de lo que se infiere que hay faltas leves, graves y muy graves, lo que permite enunciar un principio elemental, que es: a la falta leve le corresponde una sanción leve; a la falta intermedia, una sanción intermedia; y a la falta muy grave, una sanción muy grave, de tal manera que exista un equilibrio o equidad entre la falta cometida y la sanción”²⁶.

La aplicación del principio se circunscribe a que se respete: (i) que la medida sea conveniente —o apropiada— para el fin buscado, es decir que el medio usado este amparado legalmente y que el mismo tenga la finalidad buscada; es en atención a ello, que algunos autores alemanes lo denominan como un «principio de pertinencia»; (ii) que la medida sea adecuada; es decir, que el empleador no contaba con

²⁵ Brucy Paredes Espinoza, “Individualización de los fundamentos que configuran el despido”, en “El despido laboral: Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento”. (Lima: Gaceta Jurídica, 2014), 104.

²⁶ Fernando Elías Mantero, “Facultad disciplinaria del empleador”, en Actualidad Laboral, Tomo 351, Setiembre, (2005): 16.

otro mecanismo para sancionar al trabajador y que sea menos lesivo; y (iii) que la medida no sea desproporcionada con las restricciones que impone, a lo cual también se denomina proporcionalidad en sentido estricto y en donde importa un balance de valores o intereses en juego²⁷.

De acuerdo a ello, se tiene que, al momento de poder sancionar la realización de una falta grave, el empleador debe tener en cuenta la proporcionalidad de la sanción a imponer, pues no toda falta grave puede o debe ser sancionada con el despido. Asimismo, se debe señalar que, para determinar la proporcionalidad de una sanción, debe analizarse los antecedentes disciplinarios del trabajador, si la responsabilidad fue compartida, o si produjo perjuicio económico. Así también, lo expone la Corte Suprema en la Casación N° 3263-2018, Tacna: *“De lo antes expuesto se advierte, que si bien el empleador está facultado para imponer sanciones diferentes por un mismo hecho, sin embargo, ello debió efectuarse teniendo en cuenta no sólo el monto condonado indebidamente, sino también la gravedad de la falta cometida, la categoría y los antecedentes disciplinarios del trabajador; ya que de no hacerlo se vulneraría el principio de razonabilidad y proporcionalidad”*

Ahora bien, atendiendo a lo manifestado respecto a la proporcionalidad en la sanción de una falta grave, y conforme a como el Tribunal Constitucional ha definido y ha establecido los supuestos de un despido arbitrario, no se puede señalar que, el imponer una sanción desproporcionada sea calificado como un supuesto de despido fraudulento. Si bien en el presente caso se puede cuestionar el hecho de que se haya realizado una desproporción entre la falta grave y la sanción aplicada, lo cierto es que, para poder establecer ello, en principio debió ser demandado como tal y, además debe realizarse un análisis más profundo, no de las circunstancias de los hechos, sino de la existencia de algún otro mecanismo aplicable, así como los antecedentes del demandante.

²⁷ Pedro Jorge Coviello, “El principio de proporcionalidad en el procedimiento administrativo”. Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho, número 67, Lima, (2011): 165.

4.5 ¿Qué protección se otorga a los dirigentes sindicales?

En el caso de autos, el demandante señala entre sus argumentos, que su despido fue parte de una desestabilización al sindicato que pertenecía; es decir, señala que se habría vulnerado su derecho sindical. Este derecho, permite al trabajador decidir libremente si se afilia o no a un sindicato de su elección, así como el derecho de no ser obligado a pertenecer a una organización sindical. Asimismo, este derecho permite al trabajador poder dejar de pertenecer a un sindicato, sin que por ello sufra la pérdida de su empleo. Este derecho tiene protección constitucional, así como en normas internacionales.

La libertad sindical es la facultad de asociarse en una organización sindical y de practicar los actos inherentes a ella, es decir, mediante este derecho constitucional se reconoce la capacidad autodeterminativa (sic) de los trabajadores para participar en la constitución y desarrollo del sindicato y en las actividades sindicales en general. En consecuencia, la protección de la libertad sindical se plasma frente a cualquier violación a este derecho fundamental, concibiendo por ella, toda práctica, conducta, actividad, injerencia o incluso omisión encaminada a frenar, limitar, castigar o debilitar el ejercicio de la libertad sindical. Esencialmente, los incisos a) y b) del artículo 29 de la LPCL están encaminados a la defensa de la libertad sindical, castigando con nulidad el despido que se haya basado en ello²⁸.

Atendiendo a este derecho, los trabajadores tienen la potestad de poder formar organizaciones en pro de proteger sus derechos laborales, de hacer que se les respeten dichos derechos. A través de estas organizaciones, llamadas sindicatos, es que persiguen un objetivo común, como es la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales. Los sindicatos son instituciones de gran importancia que han contribuido a la protección de los derechos laborales desde que fueron reconocidos e instaurados en las distintas legislaciones y organismos internacionales.

²⁸ Fernando Rodríguez García y Gustavo Quispe Chávez, “La extinción del contrato de trabajo”. (Lima: Gaceta Jurídica, 2009): 120-121.

El Sindicato, es una asociación libre y democrática de trabajadores, cuyos fines primordiales son la defensa y la promoción de sus intereses económicos y sociales, el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el pleno progreso de su dignidad y nivel de vida. Se utiliza fundamentalmente en las asociaciones obreras organizadas bajo estrecha subordinación y responsabilidades rigurosas. Representación de los trabajadores ante la negociación en las convenciones colectivas de trabajo. Asociación constituida básicamente para defender los intereses, especialmente económicos, comunes a todos los asociados. Generalmente, está referida a la asociación obrera. Asociación sindical. Asociación profesional²⁹.

Gracias a esta potestad que tienen los trabajadores derivado de su derecho de sindicalización, es que adquieren una protección legal y constitucional respecto de las actividades sindicales que desarrollen como integrantes del sindicato, a esta protección se le conoce como fuero sindical. En ese sentido, el fuero sindical es un apoyo para los trabajadores que están dentro de un Sindicato o pretenden inscribirse en uno, pues no tendrán peligro de que se decida por finalizar la relación laboral entre empleador y trabajador.

El fuero sindical, “implica un privilegio o prerrogativa que el Estado otorga a determinados trabajadores, en función a determinadas circunstancias y por determinado lapso. La finalidad del fuero sindical es garantizarles a no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación”³⁰.

El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, en el artículo 30°, estableció que, la protección que hemos anunciado anteriormente, se conceptualiza por medio del fuero sindical. Asimismo, esta norma en su artículo 31°, establece los sujetos que se encuentran protegidos; así tenemos, que en relación a la protección con la

²⁹ Laura Casado, “Diccionario Jurídico”. Sexta Edición. (Florida: Vallesta Ediciones, 2009): 747–748.

³⁰ Teófila Díaz Aroco, Derecho Colectivo del Trabajo. (Lima: Grijley, 2011): 345–346.

que cuentan los dirigentes sindicales, debemos expresar que la norma establece protección a:

b) Los miembros de la junta directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los delegados de las secciones sindicales. En el marco de la negociación colectiva se podrá ampliar el ámbito de protección del fuero sindical.

El estatuto señalará qué cargos comprende la protección.

Asimismo, se debe señalar que, respecto al tiempo en que se brinda esta protección, el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, señala:

Artículo 13.- Los dirigentes amparados por el Fuero Sindical, en el caso de sindicatos de rama de actividad, gremio, oficios varios, federaciones y confederaciones no podrán ser más de uno (1) por empresa.

Artículo 14.- La protección a que se refiere el inciso b) del segundo párrafo del artículo 31 de la Ley, alcanza a los titulares de la Junta Directiva o a quienes hagan sus veces, sin exceder los límites precisados en los artículos 12 y 13 del presente Reglamento.

En ese sentido, queda claro que los dirigentes sindicales merecen y tienen una protección especial, la cual nace del fuero sindical, ya que estos actúan en defensa de sus afiliados y podrían tener represalias por parte de los empleadores; sin embargo, dicha protección dura un determinado tiempo y; además, no se puede señalar que la misma sea una protección absoluta, que le permita a estos dirigentes hacer lo que ellos deseen; si no que su actuar debe estar dentro de los límites que la propia ley permite.

4.6 ¿Es posible la reposición por despido fraudulento en el proceso laboral?

El proceso es considerado como un conjunto de actos procesales, que tienen como fin el resolver un conflicto de interés, en búsqueda de la paz social. En la nueva Ley Procesal del Trabajo, como en la anterior, se reconoce entre otros, al proceso ordinario como el proceso principal para la resolución de conflictos laborales.

El derecho procesal del trabajo es parte del derecho procesal en general. La doctrina conceptualiza el proceso como “avance, lapso de tiempo, acción de ir hacia adelante, desenvolvimiento, sucesión de acaecimientos, momento dinámico de todo fenómeno en su devenir”.

En consecuencia, la noción de “proceso” enclaustra como nota característica un contexto dinámico, en suma, de actos entrelazados y en movimiento, un fenómeno en desarrollo. Esta es la idea de los juristas clásicos en cuanto al proceso³¹.

Una de las pretensiones que se puede solicitar en el proceso laboral, es la reposición del trabajador a su centro de labores. Ahora bien, conforme ya se ha expuesto, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece cuándo el efecto jurídico de un despido, es la reposición. Así tenemos que, la norma en mención, expresamente establece que el único despido que tiene como consecuencia jurídica la reposición, es el despido nulo. Sin embargo, también debe señalarse que, por jurisprudencia del Tribunal Constitucional, a los despidos reconocidos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, “agregó” el despido incausado y el despido fraudulento, brindándole a estos el mismo efecto jurídico del despido nulo.

Respecto al tipo de proceso en el cual se puede solicitar la reposición, la Ley 29497 -Ley Procesal del Trabajo, precisa que en los supuestos en el que el trabajador demande la reposición como pretensión única, deberán tramitarse en la vía del proceso abreviado; por tanto, cuando dicha pretensión este acompañada de otras pretensiones, deberá tramitarse en la vía del proceso ordinario laboral. La reposición constituye una tutela restitutoria de derechos cuyo principal efecto es reponer las cosas al estado anterior a la afectación del derecho; es decir, repone al trabajador que ha sido objeto de un despido.

Un empleado poseería el derecho de incoar una acción judicial en la vía del proceso abreviado solo en los casos que argumente la existencia de un despido incausado o un despido fraudulento, al cual se podrían insertar los supuestos de despido nulo (que siempre fue competencia de la justicia laboral ordinaria). El dispositivo procesal

³¹ Francisco Javier Romero Montes, “El nuevo Proceso Laboral”. (Lima: Grijley, 2011): 17 y 18.

rápido establecido en la NLPT, consiente que, a través de la vía abreviada, se otorgue una tutela urgente al empleado que ha sufrido un acto lesivo de su derecho al trabajo, configurándose por tanto, en una vía igualmente satisfactoria para su derecho solicitado, en busca de la reposición a su lugar de trabajo³².

En ese sentido, dando respuesta a la interrogante planteada, se tiene que conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y, ya adoptada por la Corte Suprema, cuando se demanda un despido fraudulento, y se acredite el mismo, el efecto jurídico que se puede lograr con ello es la reposición.

6. TOMA DE POSICIÓN PERSONAL FUNDAMENTADA SOBRE CADA UNO DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS, PRECISANDO LAS FUENTES EN LAS QUE SE SUSTENTA SU POSICIÓN

- Respecto al primer problema jurídico identificado:

En el caso materia de autos se tiene que la falta grave imputada al demandante consistía en el incumplimiento de obligaciones de trabajo que produce el quebrantamiento de la buena fe laboral, el incumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo; la participación en actos de restricción de libertad, grave violencia e indisciplina, actos de injuria, violencia física y psicológica y faltamiento de palabra.

De ello debemos precisar que conforme se ha expuesto, la comisión de una falta grave, conlleva al incumplimiento de las labores esenciales del contrato de trabajo, lo cual provoca el quebrantamiento de la buena fe laboral, así lo prescribe el artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad laboral; en ese sentido, para que un hecho realizado por el trabajador sea considerado como falta grave, en primer lugar, debe ser realizado con conciencia y voluntad; además, dicha falta debe ser de tal magnitud que haga imposible continuar con la relación laboral.

³² Luis Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, “Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Análisis artículo por artículo con concordancias legislativas y referencias doctrinarias y jurisprudenciales”. (Lima: Gaceta Jurídica, 2012): p. 83.

- **Respecto al segundo problema jurídico identificado**

Al hablar de falta grave, hacemos mención a aquella situación realizada por el trabajador, la misma que conlleva consigo el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Conforme lo prescribe el mismo TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el quebrantamiento de la buena fe laboral conlleva a que la relación laboral se haga insostenible, pues efectivamente con la acción cometida por el trabajador; el empleador deja de confiar en él, pues el accionar de éste deja mucho que desear.

- **Respecto al tercer problema jurídico identificado:**

El despido, como acto unilateral que parte del empleador, debe cumplir con ciertos requisitos para que sea considerado como un despido acorde a derecho; sin embargo, cuando ello no sucede, se tiene que el despido resulta inconstitucional.

Uno de los despidos inconstitucionales es el despido fraudulento, que, tal como lo señala la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, y después reconocido por la Corte Suprema, solo se produce en las siguientes circunstancias: Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. Se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad. Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad. La fabricación de pruebas.

- **Respecto al cuarto problema jurídico identificado:**

Toda sanción que pueda imponer el empleador a su trabajador deberá ser realizada bajo los principios de razonabilidad y proporcionalidad, así lo ha establecido el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema en distintitos pronunciamientos.

El principio de razonabilidad permite al empleador imponer una sanción acorde a la falta cometida, a la participación del trabajador y a la consecuencia originada por dicha falta cometida.

Ahora bien, esta circunstancia de que se observe o no la proporcionalidad entre la sanción y el hecho cometido, no es considerado como una causal de despido fraudulento, por lo que, de acreditarse dicha desproporcionalidad, no puede ser amparado como un supuesto de despido fraudulento, solo podría quizá, originar, dependiendo del análisis de cada caso en concreto, si se está frente a un despido arbitrario.

- **Respecto al quinto problema**

La libertad sindical permite a los trabajadores poder no solo afiliarse a sindicatos ya constituidos, sino que también, les permite formar sus propios sindicatos. Asimismo, esta facultad permite a quienes forman parte de dicho sindicato o a quienes los representen, tener una protección especial, conocida como el fuero sindical.

En ese sentido, los dirigentes sindicales cuentan con una determinada protección como parte de encontrarse protegido por el fuero sindical; sin embargo, no puede considerarse que dicha protección sea absoluta, pues esta debe encontrarse dentro de los parámetros que la ley permite, sin extralimitarse ni causar perjuicio al empleador.

- **Respecto al sexto problema**

La extinción laboral unilateral que realiza el empleador, conocida como despido, puede darse por dos circunstancias específicas relacionadas con la conducta y capacidad del trabajador, sin embargo, si este despido es realizado violentando derechos constitucionales, podrá ser considerado, entre otros, como fraudulento.

Si bien, el despido fraudulento no se halla prescrito de forma expresa en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y, por ende, no se encuentra establecida la consecuencia jurídica que acarrea la configuración de este despido; lo cierto es que, tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema, ya se han pronunciado al respecto en su distinta jurisprudencia, estableciendo que la consecuencia que produce el configurarse este despido, es la reposición del trabajador a su centro de labores.

7. VALORACIÓN JURÍDICA PERSONAL FUNDAMENTADA SOBRE LA FORMA EN LA QUE LA AUTORIDAD COMPETENTE RESOLVIÓ LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS EN EL EXPEDIENTE

En el caso materia de estudio, se tiene que el demandante interpuso demanda laboral en la cual solicita que se califique el despido del cual fue objeto como fraudulento, y por ende, se le reponga en su puesto de trabajo, ya que se le despidió mediante la fabricación de pruebas. Por otro lado, se tiene que la demandada niega que el despido sea fraudulento, pues los hechos por los cuales se le despidió al demandante, eran calificados como falta grave, lo cual conllevaba al despido, como sanción correspondiente.

De acuerdo a ello, en el presente caso, se debe verificar si se despidió al demandante por la comisión de una falta grave, o si en realidad se produjo un despido fraudulento; sin embargo, queda claro que, lo que no se ha discutido, ni es materia controvertida, es la relación laboral existente entre las partes.

Ahora bien, debemos empezar por establecer que la relación laboral puede ser finalizada mediante un despido. Así tenemos que, el contrato de trabajo, como alianza de voluntades, está proclive a soportar variaciones por dichas voluntades. En atención a ello, el empleador, por su propia voluntad, puede dar por concluida la relación laboral, es decir, produce un despido, el mismo que tiene ciertas características:

a) Es un acto unilateral, ya que solo esta inmersa la voluntad del empleador. Esta característica no se esfuma en aquellos casos en que el empleador deba pedir a la autoridad competente autorización previa para finalizar la relación laboral.

b) Es un acto constitutivo, puesto que la acción desplegada por el empleador logrará configurar una nueva situación jurídica del trabajador.

c) Es un acto recepticio, pues el mismo tiene efecto desde que se poner en conocimiento del trabajador su nueva situación laboral.

d) Es un acto extintivo, ya que con ella se pone fin a las obligaciones de las partes y los efectos que produjo y que podría producir el contrato de trabajo³³.

Por otro lado, el despido puede tener como consecuencia diversas circunstancias, sin embargo, las mismas deben circunscribirse a la capacidad y conducta del trabajador. Dentro de las causales relacionadas a la conducta del trabajador, que establece el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentra la comisión de una falta grave.

Como ya se ha señalado, el primer párrafo del art. 25° del TUO de la LPCL emite una definición de la falta grave, conceptualizándola como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

El art. 25°, inc. a, del D. S. instituye que es una falta grave que merece el despido de un empleado: "a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad³⁴.

Por otro lado, para imponer una sanción se debe verificar "(...) toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las

³³Javier Arévalo Vela, "Tratado de derecho laboral". (Lima: Instituto Pacifico S.A.C., 2016), 311.

³⁴ Tribunal Constitucional. Exp. N 00678 2014-PA TC Arequipa. (Lima, 3 de noviembre de 2015)

repercusiones económicos del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc."³⁵.

La falta grave implicaría en síntesis dos supuestos: el incumplimiento de los deberes laborales y la ruptura de la buena fe laboral. Con relación al "incumplimiento del trabajador, no se trataría de cualquier inacción, sino de uno muy concreto: i) inobservancia de deberes esenciales e ii) inobservancia contractual. Por el primer, se debe concebir aquellas labores esenciales del empleado, las mismas que podrían consistir en poner a disposición del empleador su fuerza laboral en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por el segundo, se debe entender no solo el inobservar lo establecido en el contrato, sino también las prescritas en las normas laborales"³⁶.

Respecto a la buena fe laboral, se tiene que, “esta se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar, ni perjudicar, ni dañar”³⁷. También hay que tener en cuenta que, para poder calificar una falta grave, se deben considerar determinadas circunstancias.

La Corte Suprema estableció que, para apreciar si el trabajador cayó en un suceso que se tipifique como falta grave, deberá observarse una serie de circunstancias, a saber: a) antigüedad del trabajador, b) el hecho que no haya sido sancionado con anterioridad; y, c) los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador. Así, entre los componentes que caracterizan el incumplimiento, está la presencia de avisos previos, el habitual aguante de ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las situaciones personales en el instante del incumplimiento y los resultados de este. Se catalogan como consecuencias del

³⁵ Juan Gorelli Hernández, Citado por Gustavo Quispe Chávez y Federico Mesinas Montero, en “El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Primera Edición. (Lima: Gaceta Jurídica S.A., 2009), 23

³⁶, Elmer Arce Ortíz, “Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias”. (Lima: Palestra Editores, 2008), 524.

³⁷ Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo en el Derecho Peruano, “Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano”. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. (Lima: Grijley, 2009), 626

incumplimiento, las repercusiones económicas, el hecho que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, entre otras³⁸.

Ahora bien, con relación al despido fraudulento, hay que señalar que, el mismo fue definido por primera vez por el Tribunal Constitucional en el considerando 15 de la STC N.º 976-2001-AA/TC. Luego de ello, se habló de esto en la STC N.º 0206-2005-AA/TC (considerando 8), el Tribunal Constitucional instituyó con carácter de precedente vinculante el caso del despido fraudulento; en ese sentido, tenemos que el despido fraudulento tiene su nacimiento en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En el mencionado precedente vinculante, se precisó que el despido fraudulento se configura cuando *“se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas” (...)*”. Asimismo, en el fundamento 7 de la STC 0206-2005-PA/TC, se ha dispuesto, con carácter vinculante, que es necesario que el demandante acredite fehaciente e indubitablemente la existencia de un fraude.

En consecuencia, se tiene que, para poder establecer que se ha configurado un despido fraudulento, el órgano jurisdiccional deberá examinar si este se originó con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, con lesión de un derecho fundamental, sin que exista causa real o verdadera. En ese sentido, si después de haber analizado todo ello, el órgano jurisdiccional llega al convencimiento de que o existe un despido fraudulento, recién podrá dar inicio al análisis de un supuesto despido arbitrario y por ende la imposición de una indemnización, pero ello sólo se podrá realizar si es que el actor lo ha solicitado en su demanda, de lo contrario no podría realizarse.

³⁸ Corte Suprema de Justicia de la República. Casación 7394-2015, Arequipa. (Lima, 5 de abril de 2017). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.

En las demandas de reposición por despido fraudulento, los magistrados tienen que verificar si este se realizó basado en un ánimo perverso y favorecido por el engaño, con lesión de un derecho fundamental, sin que exista causa real o verdadera. Solo si luego de esa verificación, los magistrados evidencian que no hubo tal ánimo y lesión, recién pasará a realizar un análisis de la causal del despido siempre que se reclame, como pretensión subordinada, la indemnización por despido arbitrario³⁹.

Ahora bien, entrando en contexto en el tema materia del expediente en estudio, se observa que al demandante se le despidió por haber, supuestamente, participado en un “atentado” contra algunos directivos de la empresa demandada. Conforme a ello, se tiene que, se le imputó al demandante haber cometido las faltas graves tipificadas en los literales a), c,) f) y g) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, referidas al incumplimiento de obligaciones de trabajo que produce el quebrantamiento de la buena fe laboral, el incumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo; la participación en actos de restricción de libertad, grave violencia e indisciplina, actos de injuria, violencia física y psicológica y faltamiento de palabra.

Analizando los hechos materia del proceso, se tiene que, los sucesos que originaron el despido radican en que el demandante habría participado conjuntamente con otros trabajadores de la empresa en actos de restricción de la libertad y de grave violencia física, verbal y psicológica, en contra de directivos de la empresa, sucedidos el día 13 de setiembre de 2013; además de no haber ido a laborar el día que se suscitaron los hechos, ni al día siguiente.

De acuerdo a la jurisprudencia y doctrina se tiene que, el despido fraudulento se produce cuando se rompe el vínculo laboral mediante la fabricación de pruebas con un ánimo perverso y auspiciado por el engaño. En ese sentido, en el presente caso, se tiene que los hechos que se le imputan al demandante no fueron falsos o inventados; por el contrario, es el mismo demandante quien reconoce que el día 13 de setiembre estuvo en el lugar de los

³⁹ Corte Suprema de Justicia de la República. Casación N° 17148-2016-Sullana. (Lima, 15 de agosto de 2017). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

hechos, donde los directivos de la empresa fueron “secuestrados”; asimismo, señala que los pobladores lo obligaron a llevar el megáfono, además, fue una tercera persona la que emitía arengas sobre lo que estaban realizando. Por otro lado, también se verifica que el demandante reconoció que el día de los hechos no fue a laborar, dando así certeza a las acciones imputadas en su contra por su empleador.

El despido fraudulento tiene sus propias particularidades que la desigualan de un despido que no ha logrado ser demostrado, como es el asunto de un despido desproporcionado (...) por lo que el despido del actor no se sustentó en un suceso inexistente o inventado por la demandada⁴⁰.

En consecuencia, de las pruebas actuadas y valoradas adecuadamente, se ha demostrado que la demandada no fraguó prueba o se inventó situaciones inexistentes; por el contrario, las mismas existieron y se dieron conforme la demandada se las imputó al demandante. Dentro de los medios probatorios, que acreditaron los hechos, se encuentran las declaraciones de los testigos –directivos- que señalaron haber visto al demandante entre la turba que los “secuestró”; también, existe un video donde se verifica la presencia del demandante en dicho evento; ahora, si bien dichos instrumentales no acreditan de manera fehaciente que el demandante haya sido quien propiciara los eventos “violentos” o que hubiera tenido una participación activa en ellos, lo cierto es que los mismos existieron y no fueron inventados o falsos; en consecuencia, no se puede establecer la existencia de un despido fraudulento. Ahora bien, lo que sí se puede cuestionar es la sanción impuesta por la demandada, pues se podría establecer que la misma resultaba desproporcional a los hechos sucedidos y los daños ocasionados; sin embargo, ello no fue demandado, por lo que el órgano jurisdiccional no podía pronunciarse al respecto.

Con todo lo expuesto, debo señalar mi conformidad con lo resuelto por la Sala Laboral, esto es, el haber declarado infundada la demanda, ya que como se ha señalado, no se dan los supuestos que configuran un despido fraudulento.

⁴⁰ Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 3765-2016-Lima. (Lima, 29 de agosto de 2016).

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1 Conclusiones

1. Dentro de toda relación laboral, cada una de las partes, así como tienen derechos, también tienen obligaciones; así, el trabajador se compromete a realizar la labor encomendada y cumplir en los términos que se exponga en el contrato o conforme al acuerdo llegado entre ellos; es por ello, que su incumplimiento puede ser considerado como una falta a la realización de su labor.
2. De acuerdo al TUO del D. L. N° 728, aprobado por D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuando el empleador decida dar por finalizada la relación laboral, es decir, decida despedir a su trabajador, para que el mismo sea calificado como justo, debe estar sustentado en alguna de las causales que la norma prescribe y que tiene que ver con su conducta o capacidad; en ese sentido, si el despido se encuentra circunscrito a alguna de estas circunstancias, el trabajador no podrá exigir el pago de alguna indemnización o que su despido sea declarado inconstitucional y por ende merezca ser repuesto.
3. La falta es entendida como aquel incumplimiento a las obligaciones que han nacido de la relación laboral, asimismo, esta se considera grave si es de tal magnitud que sea irrazonable el poder continuar con la relación laboral, ello en atención a que su actuar ha logrado generar desconfianza en el empleador; es por ello, que no cualquier falta o incumplimiento conlleva a un despido.
4. Dentro de los principios que deben observarse al momento de imponer una sanción ante la comisión de una falta grave, se encuentran el principio de proporcionalidad y razonabilidad. El principio de proporcionalidad implica que se analice los antecedentes que rodean el comportamiento del trabajador, así como el daño que se haya producido al empleador.

5. El despido fraudulento, solo se puede configurar por las circunstancias que prescribe la jurisprudencia constitucional, lo que está relacionado con la fabricación de pruebas, inventar hechos inexistentes o falsos.

8.2 Recomendaciones

1. Los abogados deben identificar con claridad los supuestos que configuran un despido fraudulento, pues el Tribunal Constitucional ha establecido de forma clara, cuales son estos supuestos, a fin de no iniciar procesos que están llamados a ser declarados infundados.
2. Los empleadores deben analizar, de forma más eficiente, los hechos que conllevarían a una falta, a fin de imponer sanciones adecuadas y no desproporcionadas, pues de suceder lo último, traería como consecuencia el ser condenado al pago de una indemnización, al haberse producido un despido arbitrario.

9. REFERENCIAS

1. Alva López, Noelia. *Las causales de despido nulo y su impugnación*, en “El despido laboral: Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento”. Lima: Gaceta Jurídica, 2014.
2. Arce Ortíz, Elmer. “*Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*”. Lima: Palestra Editores, 2008.
3. Arévalo Vela, Javier. “*Introducción al Derecho de Trabajo*”. Lima: Editorial Grijely, 2008.
4. Arévalo Vela, Javier. “*Tratado de derecho laboral*”. Lima: Instituto Pacifico S.A.C., 2016.
5. Blancas Bustamante, Carlos. “*El despido en el Derecho Laboral Peruano*”. Tercera Edición, Lima: Jurista Editores, 2013.
6. De La Cruz Carpio, Marlon. “*El despido fraudulento y su impugnación*”. En “El Despido Laboral. Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento”. Lima: Gaceta Jurídica, 2014.
7. Elías Mantero, Fernando, “*Facultad disciplinaria del empleador*”, en Actualidad Laboral, Tomo 351, Setiembre, (2005): 7-20.
8. Fernando Rodríguez García y Gustavo Quispe Chávez, “La extinción del contrato de trabajo”. (Lima: Gaceta Jurídica, 2009): 120-121.
9. Francisco Javier Romero Montes, “El nuevo Proceso Laboral”. (Lima: Grijley, 2011): 17 y 18.
10. Gorelli Hernández, Juan. Citado por Quispe Chávez, Gustavo y Mesinas Montero, Federico. En “*El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*”. Primera Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2009.
11. Jiménez Coronado, Ludmin. “*Falta grave: quebrantamiento de la buena fe laboral*”. Actualidad Empresarial N° 297, Lima: Instituto Pacífico, 2014.

12. Jorge Coviello, Pedro. *“El principio de proporcionalidad en el procedimiento administrativo”*. Derecho PUCP. Revista de la Facultad de Derecho, Número 67, Lima, (2011): 139-153.
13. Laura Casado, *“Diccionario Jurídico”*. Sexta Edición. (Florida: Vallesta Ediciones, 2009): 747–748.
14. Luis Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, *“Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Análisis artículo por artículo con concordancias legislativas y referencias doctrinarias y jurisprudenciales”*. (Lima: Gaceta Jurídica, 2012): p. 83.
15. María Fernández López. *“El poder disciplinario en la empresa”*. Citada por Raúl Fernández Toledo, en *“El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente”*, 1er. Semestre. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XLIV, (2015): 423-460
16. Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del Trabajo*. Tecnos, Madrid, (2013): 190
17. Navarrete Maldonado, Alejandro. *“Un imposible jurídico: “La reposición de los trabajadores de dirección y de confianza”*. En Gaceta Constitucional N° 59. Lima, Gaceta Jurídica, (2012): 223- 224.
18. Paredes Espinoza, Brucy. *“Individualización de los fundamentos que configuran el despido”*, en *2El despido laboral: Despido nulo, arbitrario, incausado y fraudulento”*. Lima: Gaceta Jurídica, 2014.
19. Quispe Chavez, Gustavo y Mesinas Montero, Federico (2009). *“El despido en la jurisprudencia”*. Lima: Gaceta Jurídica, 2009.
20. Rodríguez García, Fernando y Quispe Chávez, Gustavo. *“La extinción del contrato de trabajo”*. En: *Soluciones Laborales*, Lima: Gaceta Jurídica, 2009.
21. Sociedad Peruana De Derecho De Trabajo En El Derecho Peruano. *“Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez”*. Lima: Grijley, 2009.

22. Teófila Diaz Aroco, Derecho Colectivo del Trabajo. (Lima: Grijley, 2011): 345–346.
23. Toyama Miyagusuku, Jorge y Curay Méndez, Frady. “*La puesta a disposición del cargo. ¿Despido, renuncia o mutuo acuerdo?*”. Actualidad Jurídica, Tomo 257. Lima: Gaceta Jurídica, 2015.
24. Toyama Miyagusuku, Jorge. “*El despido disciplinario en el Perú*”. Revista IUS N° 38. Revista editada por estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Fondo editorial PUCP, 2009.
25. Toyama Miyagusuku, Jorge. “*La tendencia jurisprudencial del despido. Análisis de fallos controvertidos a nivel judicial y constitucional*”. Diálogo con la Jurisprudencia N° 133, Lima: Gaceta Jurídica, 2009.
26. Valderrama Valderrama, Luis. “*Régimen Laboral Explicado 2017*”. Lima: Gaceta Jurídica, 2016.

Jurisprudencia

27. Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 13768-2016 Lambayeque (Lima, 11 de agosto de 2017). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.
28. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (Lima, 21 de marzo de 1997)
29. Tribunal Constitucional. Exp. N° 00678 2014-PA TC Arequipa. (Lima, 3 de noviembre de 2015).
30. Tribunal Constitucional. Exp. N° 00263-2012-AA/TC LIMA. (Lima, 22 de octubre de 2012)
31. Corte Suprema de Justicia de la República. Casación 7394-2015, Arequipa. (Lima, 5 de abril de 2017). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.
32. Corte Suprema de Justicia de la República. Casación N° 17148-2016-Sullana. (Lima, 15 de agosto de 2017). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

33. Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 3765-2016-Lima. (Lima, 29 de agosto de 2016).
34. Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 18554-2015 Huánuco. (Lima, 11 de julio de 2017). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.
35. Corte Suprema de Justicia. Casación Laboral N° 8222-2016 Ancash. (Lima, 20 de septiembre de 2018). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.
36. Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 19286-2017 Lima. (Lima, 02 de abril de 2019). Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria.