

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe sobre expediente Nro. 23645-2015-0-1801-JR-LA-08, Carlos
Barturen Flores contra AJEPER S.A

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada que presenta:

Claudia Patricia Tolentino García

REVISOR:

Mauro Antonio Ugaz Olivares

Lima, 2022

INFORME DE EXPEDIENTE ÚNICO (CÓDIGO E-2746)

Candidata : Claudia Patricia Tolentino García

Origen : Poder Judicial

Expediente : 23646-2015-0-1801-JR-LA-08

Demandante : Carlos Vidal Barturen Flores

Demandado : AJEPER S.A.

Primera Instancia : Octavo (8°) Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima

Segunda Instancia : Tercera (3°) Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima

Casación : Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República
Casación Laboral Nro. 8273-2018 Lima (Improcedente)

Materias : Derecho del Trabajo
Derecho Constitucional
Derecho Procesal

RESUMEN

A partir de la revisión del Expediente Nro. 23646-2015-0-1801-JR-LA-08 correspondiente al proceso iniciado por el Sr. Carlos Barturen Flores contra la empresa AJEPER sobre reposición por despido fraudulento, en el presente informe se identifican cuatro problemas jurídicos, no necesariamente analizados en el proceso judicial, que abordan los siguientes temas: (i) el uso de cámaras de videovigilancia en el centro de trabajo, (ii) el hostigamiento sexual laboral (iii) la adecuada valoración de las pruebas testimoniales en el proceso y (iv) la correcta determinación de un despido fraudulento. Tras el análisis de cada problema identificado, se arriba a la conclusión de que en el caso particular no se produjo un despido fraudulento, puesto que los hechos imputados existieron y se sustentaron en pruebas válidas. No obstante, de los medios probatorios actuados en el proceso se advierte que la principal falta imputada al demandante (hostigamiento sexual) no se subsumía completamente en el supuesto de hecho contemplado en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, vigente al momento del despido. Ello pone de relieve cuán necesaria era la modificación del concepto de hostigamiento sexual contenido en dicha norma que, hasta el año 2018, exigía que la conducta sea reiterada y que exista rechazo de la víctima para que califique como hostigamiento sexual. De otro lado, se advierte la existencia de errores en el análisis del caso por parte del juez de primera instancia, respecto a la valoración de las pruebas actuadas y el análisis de la pretensión principal (reposición por despido fraudulento). Esto demuestra que los jueces, en tanto seres humanos, no están exentos de equivocarse en el ejercicio de su actividad y, precisamente, por ello el derecho a la pluralidad de instancias es una garantía en el marco de un debido proceso.

ÍNDICE ANALÍTICO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. HECHOS DEL CASO	6
2.1. Antecedentes del despido	6
2.2. Procedimiento de despido	7
2.3. Proceso laboral	8
3. IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y POSTURA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	13
3.1. ¿Resultaba necesario valorar la licitud de los videos obtenidos de las cámaras de vigilancia en el centro de trabajo?	13
3.1.1. Uso de cámaras de videovigilancia como parte del poder de fiscalización del empleador	13
3.1.2. Marco normativo y jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional sobre el uso de videovigilancia en el centro de trabajo	17
3.1.3. Test de ponderación entre derechos constitucionalmente protegidos que podrían verse afectados en el caso concreto	21
3.1.4. Relevancia del pronunciamiento del Juzgado, en el caso concreto, del uso de cámaras de videovigilancia para la imputación de las faltas	25
3.2. ¿Al amparo de la Ley Nro. 27942 vigente al momento de los hechos, los actos imputados al demandante constituyeron hostigamiento sexual?	27
3.2.1. Hostigamiento o acoso en el centro de trabajo como vulneración a la dignidad e integridad del trabajador	27
3.2.2. Acoso moral, hostigamiento y acoso sexual	34
• Acoso moral	34
• Hostigamiento y acoso sexual	38
3.2.3. ¿Los actos que se aprecian en los videos se subsumían en los supuestos de hecho contenidos en la norma vigente?	44
3.2.4. Procedimiento regulado en la norma vigente al momento de los hechos para determinar la existencia de hostigamiento sexual	54
3.2.5. Comentarios sobre las otras faltas imputadas consistentes en la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y los actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador	56
3.3. ¿Considerando la finalidad de las pruebas testimoniales y contradicciones del presunto hostigado, existió una vulneración al debido proceso?	60

3.3.1. Finalidad de las pruebas testimoniales	60
3.3.2. Pruebas aportadas al proceso para determinar la existencia o inexistencia de los hechos imputados	61
3.3.3. Validez formal de la actuación de la declaración testimonial del presunto hostigado en el caso analizado, según lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley Nro. 29497	63
3.3.4. Contradicciones entre las 3 declaraciones brindadas por el presunto hostigado	64
3.3.5. ¿Existió una afectación al debido proceso?	66
3.4. ¿Cómo debió analizarse el caso para determinar la existencia del despido fraudulento pretendido?	68
3.4.1. Marco constitucional, legal y jurisprudencial sobre la protección frente al despido arbitrario	69
3.4.2. Delimitación conceptual del despido fraudulento según el Tribunal Constitucional	75
3.4.3. Análisis de los elementos y modalidades del despido fraudulento y su configuración (o falta de esta) en los hechos del caso	77
3.4.4. Determinación de la existencia del despido fraudulento por parte del Juzgado y la Sala Superior. Crítica a la sentencia de primera instancia	81
4. CONCLUSIONES	85
5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	89

1. INTRODUCCIÓN

El análisis contenido en el presente informe se basa en los hechos y pronunciamientos judiciales recaídos en el Expediente Nro. 23646-2015-0-1801-JR-LA-08 (en adelante, “el expediente”) correspondiente al proceso iniciado por el Sr. Carlos Barturen Flores (en adelante, “el demandante” o “el Sr. Barturen Flores”) contra la empresa AJEPER. En su demanda, el Sr. Barturen Flores solicitó, como pretensión principal, su reposición por despido fraudulento y, como pretensión subordinada, el pago de una indemnización por despido arbitrario.

De esta manera, la discusión principal en el proceso era determinar si el demandante fue víctima de un despido fraudulento o si, por el contrario, las faltas graves imputadas fueron acreditadas y el despido tenía justificación. El procedimiento de desvinculación iniciado por la empresa surgió luego de que esta advirtiera hechos irregulares cometidos por el demandante y otros trabajadores al revisar las grabaciones de una cámara de vigilancia colocada en un área de la empresa. Las faltas que AJEPER imputó al demandante consistieron en (i) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, (ii) los actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador y (iii) el hostigamiento sexual en perjuicio de otro trabajador.

Más allá de la discusión principal en el expediente (comprobar la existencia o inexistencia de un despido fraudulento), la revisión del caso nos permite ahondar en cuatro temas que, a nuestro criterio, pese a las normas y/o jurisprudencia existente, siguen siendo bastante controversiales y, por lo tanto, su discusión se mantiene vigente. Estos temas son (i) el uso de cámaras de videovigilancia en el centro de trabajo, ii) el hostigamiento sexual laboral, (iii) la adecuada valoración de las pruebas testimoniales en un proceso y (iv) la correcta determinación de un despido fraudulento. De esta manera, los temas antes indicados se abordarán en el presente informe a partir del planteamiento de un problema jurídico por cada tema.

Así, en la primera parte analizaremos si, para el caso en concreto, resultaba necesario valorar el uso de los videos obtenidos de una de las cámaras de vigilancia instalada en la empresa, considerando la ubicación de dicho dispositivo. Para ello, desarrollaremos brevemente si el uso de cámaras de videovigilancia resulta válido, en el ejercicio de la facultad fiscalizadora del empleador. Asimismo, explicaremos

cuáles son los límites o parámetros establecidos en la norma nacional y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional para determinar cuándo podría entenderse que nos encontramos ante un uso legítimo de las cámaras de videovigilancia en un centro de trabajo. En base a ello, aplicaremos un *test* de ponderación entre aquellos derechos constitucionalmente protegidos que podrían colisionar en el caso analizado, determinando cuál o cuáles de ellos deben primar, para, finalmente, explicar por qué resultaba relevante que el Juzgado se pronuncie sobre los videos obtenidos por la empresa, en atención a la posibilidad de encontrarse ante una prueba ilícita.

Como segundo problema jurídico, analizaremos si la principal falta imputada al demandante, consistente en el hostigamiento sexual en perjuicio de un compañero de trabajo, realmente constituía una conducta de hostigamiento sexual y si se siguió el procedimiento establecido en la Ley Nro. 27942, vigente al momento de los hechos, para calificar la conducta del demandante. Asimismo, y considerando que además se imputaron otras dos faltas, estas también serán analizadas en esta parte del informe.

El tercer problema identificado, de índole procesal, está relacionado a las pruebas testimoniales aportadas al proceso y las contradicciones entre estas. Analizaremos si, considerando las particularidades del caso, existió una afectación al debido proceso por parte del juez de primera instancia al no valorar adecuadamente los medios probatorios existentes de manera conjunta.

Finalmente, analizaremos si la decisión del juzgado de primera instancia de declarar fundada la demanda de reposición por despido fraudulento se encontraba debidamente sustentada. Para ello, esbozaremos la delimitación conceptual de esta figura jurídica creada jurisprudencialmente por el Tribunal Constitucional y, en base a ello, analizaremos los hechos del caso para determinar si existió o no un despido fraudulento en alguna de sus cuatro modalidades.

2. HECHOS DEL CASO

2.1. Antecedentes del despido

Como parte de las revisiones periódicas de los videos de las cámaras de seguridad instaladas en la empresa, AJEPER tomó conocimiento de que uno de

sus trabajadores, el Sr. Alejandro Elme Huayllas, fue víctima de maltratos y acoso por parte de varios compañeros en diferentes oportunidades (los días 20, 22 y 25 de agosto de 2015). Tras la revisión minuciosa de cada video, la empresa advirtió que el Sr. Carlos Barturen Flores participó de dichos actos en dos oportunidades:

22/08/2015	El Sr. Barturen Flores tomó de la mano al Sr. Elme Huayllas y lo jaló de forma brusca o violenta.
25/08/2015	En esta oportunidad, el demandante realizó una conducta de connotación sexual: tocó al Sr. Elme Huayllas en los glúteos y luego acercó su mano a otro trabajador en señal de burla.

2.2. Procedimiento de despido

Mediante carta notificada notarialmente al Sr. Barturen Flores el 08 de setiembre de 2015, AJEPER le imputó la comisión de faltas graves contempladas en los literales a), f) e i) del artículo 25° del T.U.O del Decreto Legislativo Nro. 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada mediante Decreto Supremo Nro. 003-97-TR (en adelante, LPCL), referidos a (i) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, RIT)¹, (ii) actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador y (iii) hostigamiento sexual en perjuicio de otro trabajador. La empresa adjuntó a la misiva un CD que contenía los extractos de los videos de las cámaras de seguridad con los hechos descritos en el cuadro del punto 2.1 del presente Informe. Asimismo, se otorgó al demandante el plazo mínimo de ley para que ejerza su derecho de defensa.

El demandante presentó sus descargos mediante misiva notificada a la empresa el 14 de setiembre de 2015, argumentando que los hechos que sucedieron en la zona de casilleros no estaban relacionados con el trabajo en sí mismo y que se produjeron fuera de la jornada laboral. Asimismo, señaló que los videos no acreditaban nada de lo imputado y que se trataría de simples juegos entre compañeros de trabajo, sin la finalidad de agredir o acosar al Sr. Elme Huayllas y, por tanto, sin la gravedad que la empresa atribuía. De igual modo, señaló que en ningún momento tocó las partes íntimas del Sr. Elme Huayllas y si es que sucedió “fue en son de juego”. Para el demandante, la apreciación de la empresa

¹ R.I.T de AJEPER: Art. 58: “Son obligaciones de los trabajadores (...) d) guardar el debido respeto a sus jefes, compañeros y público en general, manteniendo un trato alturado y cortés”

Art. 99: “Se tipifican como faltas (...) g) Los actos de violencia, grave indisciplina (...) en agravio del empleador (...) o de otros trabajadores”.

se trataría de una exageración desmedida de los hechos. Cabe señalar que en ningún extremo de la carta de descargos se cuestionó el uso de la cámara de videovigilancia.

Con fecha 18 de setiembre de 2015, AJEPER notificó al demandante la carta de despido, en la que se reiteraron los hechos descritos en la imputación de cargos, así como las normas y normativa interna vulneradas. Pronunciándose sobre los descargos del demandante, AJEPER indicó que resultaba irrelevante si los hechos se suscitaron antes o después de iniciada la jornada de trabajo, pues estos se llevaron a cabo en las instalaciones de la empresa, motivo suficiente para sancionar a los involucrados en el maltrato contra el Sr. Elme Huayllas.

Asimismo, la empresa señaló que existía contradicción en lo señalado en los descargos, pues el demandante primero indicó que las imputaciones eran exageradas ya que los hechos advertidos se tratarían de juegos de manos en los que, finalmente, él no habría participado. No obstante, luego reconoció que sí se acercó, tocó y agarró al Sr. Elme Huayllas en “*son de juego*”.

AJEPER enfatizó que no permitía que formen parte de su organización aquellas personas que conciben a la violencia, los actos de hostigamiento sexual y la indisciplina general que esta crea, como meros juegos o actos de recreación, menos aún si dichos actos se daban en las instalaciones de la empresa y en perjuicio de un trabajador. Según lo indicado por la empresa, ese tipo de acciones humillantes, conllevan a un daño que trasciende lo físico, pues vuelven hostil, incómodo e intimidante el ambiente de trabajo.

2.3. Proceso laboral

- **Demanda y contestación de demanda**

Con fecha 20 de octubre de 2015, el Sr. Barturen Flores interpuso su demanda contra AJEPER solicitando como pretensión principal su reposición en el puesto de obrero que desempeñaba al momento del cese, pues consideraba que su despido fue fraudulento y el pago de las remuneraciones devengadas. Como pretensión subordinada, solicitó el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Si bien el demandante no presentó una demanda de reposición por despido nulo, alegó como uno de sus argumentos que su cese podría ser “secuela de una represalia”, pues 10 años atrás fue despedido por haber participado en la formación del Sindicato de la empresa y fue, además, elegido dirigente sindical. Señaló en la demanda que fue despedido por segunda vez, acusado fraudulentamente de faltas que no cometió, al igual que otros 10 trabajadores sindicalizados.

En su escrito postulatorio señaló que su despido era fraudulento porque el demandante no incurrió en “faltas graves”, y que los hechos imputados eran falsos e inexactos. Indicó que la empresa habría utilizado los videos de las cámaras de seguridad para acusarlo falsamente de acciones que no cometió (maltrato físico, “*bullying*” y hostigamiento sexual contra el Sr. Elme Huayllas). Describiendo los hechos por los que fue despedido, señaló que se trataban de bromas y simples juegos entre compañeros. Como prueba de ello, adjuntó una declaración jurada legalizada notarialmente, en la que el Sr. Elme Huayllas reconoció que lo ocurrido en los casilleros los días 20, 22 y 25 de agosto de 2020 fueron simples juegos intrascendentes, que se produjeron sin afectar ni violar las normas internas de la empresa, ni las normales relaciones entre trabajadores. Asimismo, reiteró parte de lo alegado en su carta de descargos, respecto a que los hechos por los que fue despedido se produjeron cuando los trabajadores se encontraban cambiándose en la zona de casilleros, y fuera de la jornada de trabajo.

AJEPER contestó la demanda con fecha 26 de mayo de 2016, señalando que los hechos imputados no eran falsos y fueron debidamente acreditados a través de los videos presentados. Se señaló en la contestación de demanda que los actos imputados no podían considerarse como “meros juegos intrascendentes, malinterpretados por AJEPER”, pues constituían actos de violencia y grave indisciplina, así como actos de connotación sexual contra otro trabajador, lo que afectaba la dignidad del agraviado. Dichos actos iban en contra del mínimo de respeto que debe existir en un centro de trabajo, pues se enmarcaban en el “*bullying*” colectivo que se realizó contra el Sr. Elme Huayllas.

Asimismo, la empresa indicó que era falso que el trabajador Elme Huayllas no se haya visto afectado por los sucesos de agosto de 2015, pues las agresiones que sufrió provocaron un ambiente hostil de trabajo, imposibilitando su

desenvolvimiento normal en AJEPER. Sin perjuicio de ello, resultaba irrelevante la percepción del afectado de los actos imputados al demandante, pues lo cierto es que las faltas imputadas sí existieron y justificaron el despido. La empresa adjuntó también una declaración realizada por el Sr. Elme Huayllas (posterior a la que se presentó en la demanda), en la que afirmó que fue víctima de agresiones físicas y actos contra su voluntad por parte de sus compañeros, originando un ambiente hostil que incidió en su desempeño normal.

De igual modo, la empresa señaló que aun cuando los hechos imputados hayan sucedido “fuera del horario de trabajo”, ello no restaba gravedad a la situación, en tanto se materializaron en las instalaciones de AJEPER. Sostener lo contrario, conllevaría al absurdo de legitimar que las agresiones, indisciplinas y hostigamiento sexual se permitan en AJEPER cuando ocurran “fuera del turno de trabajo”.

- **Sentencia de primera instancia y apelación de AJEPER**

Con fecha 10 de octubre de 2016 se emitió la Sentencia de primera instancia, mediante la que se declaró fundada la demanda y se ordenó la reposición del demandante. A criterio del Juzgado, de la declaración testimonial brindada por el Sr. Elme Huayllas en la audiencia, los hechos imputados al demandante (violencia, grave indisciplina y hostigamiento sexual) “*constituirían una práctica frecuente realizada por los compañeros de trabajo del Sr. Huayllas por la confianza y familiaridad que mantenían*” (sexto considerando de la Sentencia). Para el juez a cargo del proceso, el empleador debió ponderar la medida disciplinaria y no disponer el cese inmediato del actor.

Con fecha 19 de octubre de 2016, AJEPER apeló la Sentencia solicitando, como pretensión principal, que la Sala Superior declare la nulidad de la Sentencia por afectar el principio de congruencia y afectar el derecho al debido proceso, al no haberse pronunciado expresamente sobre la pretensión relacionada al pago de remuneraciones devengadas. Como pretensión subordinada, solicitó la revocatoria de la Sentencia señalando que el Juzgado incurrió en error al considerar que existió un despido fraudulento porque los hechos se encontraban acreditados con los videos y fueron reconocidos por el demandante, así como por el trabajador hostigado e incluso fueron considerados por el propio Juzgado como actos de maltrato y “*bullying*”. Asimismo, la empresa señaló que el Juzgado

incurría en error al realizar un análisis de los principios de razonabilidad y proporcionalidad cuando ello corresponde únicamente para la determinación de un despido arbitrario y no uno fraudulento. De igual modo, con relación a que los hechos imputados “constituían una práctica frecuente”, la empresa indicó que lejos de ser un atenuante, dicha “práctica frecuente” agravaba la situación, puesto que AJEPER no podía permitir que ninguna persona atente contra el ambiente armonioso de trabajo de quienes permanezcan en sus instalaciones y avalar la comisión de hechos similares en el futuro. Para la empresa, aun cuando la percepción del agravante y del agraviado sea que se trataría de un “simple juego”, ello no reduce la gravedad de la comisión de la falta por parte del demandante pues la particularidad de ese “juego” incluía un tocamiento en las partes íntimas de otra persona, conducta totalmente reprochable y más aún en un ambiente de trabajo.

- **Sentencia de vista**

La Sentencia de Vista, emitida con fecha 21 de diciembre de 2017, resolvió revocar la Sentencia de primera instancia y declarar infundada la demanda en todos sus extremos. Para la Sala Superior, de la revisión de los videos presentados, sí se advertía que el demandante tuvo conductas inapropiadas que colisionaron contra la dignidad del trabajador afectado y que sí se evidenciaban actos de connotación sexual y no podían entenderse como simples “juegos”. De hecho, al revisar los videos, la Sala advirtió que cuando tocaron al Sr. Elme Huayllas en los glúteos, este trató de protegerse y se puso en alerta, lo que, para la Sala, demostraba que se produjo violencia psicológica y agresión física en contra del trabajador afectado.

Asimismo, la Sala señaló que aunque el demandante y su abogado pretendieron minimizar las faltas, alegando que los hechos imputados constituían simples bromas y juegos entre compañeros, para valorar la magnitud o gravedad de la conducta, debió tenerse en cuenta la conducta abusiva como gesto, palabra, comportamiento, actitud, que atenta, por su repetición, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, degradando el ambiente de trabajo, y creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo. Así, para la Sala, en el caso analizado, las conductas realizadas por el demandante (como el jaloneo al Sr. Elme Huayllas, el tocamiento de glúteos para luego burlarse), constituyeron una actitud humillante para cualquier trabajador y ello configura

hostigamiento sexual y un ejercicio de violencia, lo que se enmarcó además como incumplimiento del R.I.T, vulnerando el derecho del trabajador afectado a laborar en un ambiente digno.

- **Recurso de casación y ejecutoria emitida por la Sala Suprema**

Con fecha 04 de enero de 2018, el Sr. Barturen Flores presentó un Recurso de Casación, invocando las siguientes causales:

- Vulneración al debido proceso: La Sala Superior no habría expresado el proceso lógico que la ha llevado a decidir la controversia, denegando la pretensión principal sobre el despido fraudulento y la consecuente reposición.
- Interpretación errónea e inaplicación del numeral 23.1 del art. 23° de la Ley Nro. 29497: La Sala debió tener en cuenta que el demandante ofreció la Declaración Jurada del Sr. Elme Huayllas quien manifestó que las acusaciones de las cartas de preaviso y de despido eran falsas y que, además, como también se señala en la Sentencia de Vista, los hechos que muestran los videos se dieron a las 6:48 am y 10:44 p.m. del 22 y 25 de agosto de 2015, respectivamente; es decir, minutos antes de iniciar la jornada laboral, lo que no fue considerado o merituado para considerar que no existió falta grave.
- Inaplicación del numeral 23.5 del art. 23° de la Ley Nro. 29497: La Sala Superior no valoró lo declarado por el supuesto afectado en la Audiencia de Juzgamiento. Además, en la Sentencia de Vista no se analizó lo argumentado por el juez de primera instancia
- Interpretación errónea de los incisos a), f) e i) del art. 25° de la LPCL: El accionar del demandante no podría considerarse como un acto de violencia en perjuicio de su compañero, en tanto la violencia implica agresión física, sexual o psicológica dirigida a ocasionar un daño, pero en este caso, el propio señor Elme Huayllas manifestó que no hubo violencia; sino simples juegos.

Mediante ejecutoria del 04 de marzo de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema declaró improcedente el recurso de casación, por los siguientes motivos:

- El recurrente denuncia infracción normativa por interpretación errónea e inaplicación del numeral 23.1 del artículo 23° de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo (en lo sucesivo, NLPT), lo que resulta contradictorio, pues no es posible invocar interpretación errónea y, a la vez, inaplicación, ello contradice lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 36° de la NLPT.
- Con relación a las demás infracciones denunciadas, si bien el recurrente cumplió con precisar las normas que considera que fueron infraccionadas por el Colegiado Superior, de los fundamentos expuestos en su recurso, no se advierte ninguno tendiente a demostrar su incidencia directa sobre la decisión contenida en la resolución recurrida, contraviniendo la exigencia prevista en el inciso 3 del artículo 36° de la NLPT.

Siendo así, el proceso concluyó con la Sentencia de Vista.

3. IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y POSTURA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

3.1. ¿Resultaba necesario valorar la licitud de los videos obtenidos de la cámara de vigilancia en el centro de trabajo?

Como se ha señalado en el punto 2.1 de este informe (Antecedentes del despido), el procedimiento disciplinario contra el Sr. Barturen Flores se sustentó en dos videos obtenidos de una de las cámaras de vigilancia, ubicada en la zona de casilleros de los trabajadores de AJEPER. Al respecto, considerando que dicha situación podría implicar la vulneración de ciertos derechos fundamentales como, por ejemplo, la intimidad y/o privacidad, de los trabajadores, en este acápite, analizaremos si la instalación de una cámara de videovigilancia en el caso particular resultaba idónea, necesaria y proporcional o si, por el contrario, los videos obtenidos en virtud de dicho medio tecnológico constituían pruebas ilícitas.

3.1.1. Uso de cámaras de videovigilancia como parte del poder de fiscalización del empleador

La celebración de un contrato de trabajo, que duda cabe, genera una serie de deberes y derechos entre quienes lo celebran. El empleador, como parte de su derecho constitucional a la libertad de empresa, cuenta con una serie de facultades, en base a las cuales dirige la prestación del servicio por parte del trabajador, bajo su cuenta y riesgo. A decir de Alfredo Montoya, el poder del empleador se manifiesta en una doble dimensión; la general, entendida como la facultad de organizar la empresa laboralmente y la singular como la facultad de ordenar las concretas prestaciones de los trabajadores individuales (2004, pág. 135).

Ahora bien, la manifestación singular del poder con el que cuenta el empleador le permite dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador. Sobre el particular, en el primer párrafo del artículo 9° de la LPCL se señala lo siguiente:

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Si bien la norma citada no señala de forma expresa que el empleador cuenta con la facultad de fiscalización y vigilancia, como sí sucede con el poder de dirección y sanción, obviamente se prevé un poder de fiscalización al empleador (Nebes: 2010, pág. 36). En efecto, no es sino a través de la fiscalización que el empleador puede corroborar si sus trabajadores ejecutan sus labores de acuerdo con las directrices impartidas y, de igual modo, no es posible sancionar a un trabajador, sin que exista una prueba del incumplimiento de sus funciones y obligaciones que se consigue, precisamente, fiscalizando las labores designadas.

El poder de fiscalización es una de las manifestaciones más relevantes y también más difíciles del poder de dirección. Esto es así porque muchas veces los medios que utiliza el empleador para controlar y vigilar la correcta ejecución de las funciones de sus trabajadores y, asimismo, cautelar los bienes de la empresa, pueden generar un conflicto con los derechos de los trabajadores. No obstante, como cualquier facultad que derive de un derecho constitucional (en este caso, la libertad de empresa), esta no puede ejercerse de forma desmedida o arbitraria y debe estar sujeta a ciertos límites.

Al respecto, Jorge Toyama y Juan Carlos Girao señalan que la vigilancia y control ejercidos por el empleador se encuentran sujetos a límites internos y externos, siendo que los primeros implican que dicha facultad se ciña al ámbito laboral, sin extenderse a la vida privada del trabajador y, además que dicho poder sea ejercido de forma razonable (2014, pág. 180). Podríamos decir, entonces, que los límites internos obedecen a un criterio de funcionalidad, en tanto el poder de fiscalización se debe circunscribir al ámbito de la relación de trabajo y a un criterio de razonabilidad que implica que los medios que se usen para vigilar al trabajador sean los necesarios y razonables. De otro lado, los límites externos son aquellos que hacen que la facultad del empleador esté sujeta a todas las normas que forman parte del ordenamiento jurídico, sobre todo aquellas que contienen la declaración de derechos fundamentales (Ibidem, pág. 181).

En tal sentido, en principio, la actividad de control y fiscalización del empleador, derivada del derecho a la libertad de empresa, resulta legítima y, por consiguiente, no tiene que considerarse a priori, lesiva de derechos fundamentales (Blancas: 2010, pág.159). Sin embargo, dicha facultad no puede ser de carácter absoluto y son los derechos que giran en torno a la dignidad y la intimidad de los trabajadores, a nuestro criterio, los que limitan dicha facultad.

Ahora bien, entre los diversos mecanismos que puede utilizar el empleador, resulta innegable que el uso de nuevas tecnologías amplía y mejora las posibilidades de fiscalización, vigilancia y control. Pensemos, por ejemplo, en el uso de dispositivos de lectura de huellas dactilares para controlar la hora de ingreso y salida de los trabajadores. O pensemos, por ejemplo, en los softwares que instalan las empresas en laptops o computadoras asignadas a sus trabajadores, para bloquear ciertas páginas de internet a fin de proteger información valiosa para la empresa o proteger el ancho de banda del plan de internet contratado.

Otro recurso tecnológico que puede utilizar el empleador para fiscalizar a sus trabajadores es el uso de cámaras de videovigilancia, que puede definirse como el mecanismo de control basado en un sistema de captación de imágenes y/o grabaciones de sonido en el lugar de trabajo (Jiménez-Castellanos: 2017, pág. 130). El empleo de este tipo de dispositivos puede servir, por ejemplo, para la vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo, la verificación de la correcta ejecución de las labores de los trabajadores, o para cautelar el uso adecuado de las instalaciones y bienes de la empresa, no solo por parte de los trabajadores;

sino también por parte de clientes o terceros. Inclusive, el simple hecho de que los trabajadores adviertan que están siendo monitoreados, puede disuadirlos de cometer faltas laborales o de actuar con diligencia en todo momento.

Cabe señalar, además, que los sistemas de videovigilancia, como indica Estefanía Vásquez, constituyen un ahorro de costos importante para la empresa, en tanto resultan más económicos que la supervisión humana, en virtud de que el gasto en el tiempo que representa el mantenimiento de dispositivos de videovigilancia es, sin duda, menor al de la contratación de una o más personas dedicadas exclusivamente a la vigilancia o supervisión (2013, pág. 15). Asimismo, consideramos que la información que se obtiene de los videos captados por cámaras de videovigilancia resulta ser más precisa al momento de identificar determinados hechos. En efecto, ante un suceso como un hurto, una pelea o un accidente, no es lo mismo basarse en la manifestación de alguien que presencié los hechos, que tener la posibilidad de visualizarlos de forma casi directa, prestando atención a detalles como hechos anteriores y posteriores, sonidos, circunstancias, o fecha y hora exactas.

Somos de la opinión que los beneficios de la captación de imágenes y sonidos, a través de sistemas de videovigilancia en el centro laboral no solo resultan útiles para el empleador; sino también, muchas veces, para los trabajadores. Pensemos por un momento en la queja o reclamo que podría presentar el cliente de una tienda respecto al trato recibido por un trabajador que niega los hechos materia de reclamo. ¿De qué forma podría ejercer su defensa frente a la acusación de un cliente, ante su empleador? Probablemente, solicitando la declaración de algún testigo como un compañero de trabajo u otro cliente, pero ¿qué sucede si al momento de los hechos solo se encontraban el trabajador y el reclamante? Posiblemente, le sea muy difícil acreditar su versión. Por el contrario, de existir cámaras de videovigilancia en la tienda, que capten imágenes y sonidos, el trabajador acusado podría solicitar a su empleador que revise las grabaciones a fin de desvirtuar la acusación que se le hizo

Si bien hemos señalado los beneficios de contar con sistemas de videovigilancia en el centro de trabajo, no podemos negar que el uso de este tipo de herramientas también podría atentar contra los derechos de los trabajadores, que les son inherentes como personas. Coincidimos con Carlos Blancas cuando señala que el uso de las nuevas tecnologías constituye un potencial lesivo muy elevado de la dignidad e intimidad del trabajador (2007, pág. 205). No obstante,

como hemos indicado en párrafos precedentes, la facultad fiscalizadora del empleador no puede considerarse, *per se*, violatoria de derechos, siempre que se ejerza en el marco de los límites internos y externos.

Para Carlos Blancas, los límites al uso de la videovigilancia estarían – o deberían estar – limitadas por dos puntos: i) el conocimiento previo de los trabajadores (de la instalación de videocámaras) y ii) que la finalidad del uso de dichas cámaras sea la satisfacción de exigencias organizativas, productivas o relativas a la seguridad (Ibidem, pág. 207-208). En opinión contraria, Toyama y Girao señalan que, excepcionalmente, puede prescindirse del conocimiento de los trabajadores, cuando existan sospechas razonablemente justificadas de la existencia de delitos o infracciones (2014, pág. 182). Similar criterio ha mostrado la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), que ha señalado, respecto a la videovigilancia, lo siguiente:

[...]Se la debe limitar a los casos en donde la vigilancia es necesaria para hacer frente a problemas específicos relacionados con la salud y la seguridad o la protección de los bienes. En cuanto a la vigilancia secreta, sólo es aceptable en la medida en que esté prevista por ciertas disposiciones de la legislación nacional. Puede ser indispensable para efectuar investigaciones acerca de actividades delictivas u otras infracciones graves. No obstante, el repertorio subraya que no basta con sospechar tales actividades o infracciones. El empleador está autorizado al uso de la vigilancia secreta únicamente cuando existan sospechas razonablemente justificadas de actividades delictivas u otras infracciones graves. Como ejemplo de infracción grave, se menciona el acoso sexual, que puede no ser calificado necesariamente como actividad delictiva (1997, pág. 21).

Compartimos los criterios antes referidos, en el sentido de que, si bien deben existir limitaciones razonables a la facultad fiscalizadora del empleador a través de medios tecnológicos como cámaras de videovigilancia, resulta válido que se exceptúen tales limitaciones cuando existan sospechas razonables de la existencia de acciones ilegítimas (infracciones o delitos) por parte de los trabajadores. Asimismo, cabe que se exceptúen tales limitaciones con la finalidad de resguardar la salud de los trabajadores y la seguridad de las instalaciones y los bienes del empleador.

3.1.2. Marco normativo y jurisprudencia relevante del Tribunal Constitucional sobre el uso de videovigilancia en el centro de trabajo

Como hemos señalado en el punto 3.1.1, la facultad de fiscalización con la que cuenta el empleador no se encuentra expresamente reconocida en la normativa

laboral. No obstante, no puede negarse su existencia y su intrínseca relación con las facultades de dirección y sanción que sí encuentran reconocimiento expreso en el artículo 9° de la LPCL, en el que se especifica que las sanciones disciplinarias deben establecerse dentro de los límites de la razonabilidad. Al respecto, consideramos que también este principio de razonabilidad debe extrapolarse para la adopción de mecanismos de vigilancia, control y fiscalización de los trabajadores, como los sistemas de videovigilancia.

Ahora bien, pese a que, hoy en día, la gran mayoría de empresas controla y fiscaliza a sus trabajadores a través de cámaras de seguridad, en nuestra legislación no existe una norma laboral específica que regule las particularidades de la videovigilancia en el centro de trabajo. Sin embargo, el 16 de enero de 2020 se publicó en el Diario Oficial “El Peruano”, la Directiva para el Tratamiento de Datos Personales mediante Sistemas de Videovigilancia”, aprobada mediante Resolución Directoral Nro. 02-2020-JUS/DGTAIPD, emitida por la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Dicha directiva, como se señala en su numeral III, es de alcance general y se aplica a toda persona natural y jurídica que realice tratamiento de datos personales a través de sistemas de videovigilancia y, en general, mediante cualquier dispositivo que permita el tratamiento de datos para dicho fin. Sin perjuicio de dicho alcance general, a partir de su numeral 7.9, la Directiva establece ciertos parámetros sobre el uso de la videovigilancia para fines laborales, cuyos puntos más importantes, resumimos en el siguiente cuadro:

Excepción al consentimiento	El empleador puede utilizar sistema de videovigilancia como medida para vigilar el ejercicio de las actividades laborales de sus trabajadores.
Deber de informar	Se debe informar a los trabajadores de los controles videovigilados a través de carteles o avisos informativos.
Finalidad	El tratamiento de datos personales de los trabajadores se limita a las finalidades de control y supervisión de la prestación laboral. Son fines legítimos para el control y supervisión, la protección de bienes y recursos del empleador, la verificación de la adopción de medidas de seguridad en el trabajo y aquellos otros que la legislación laboral disponga.

Principio de proporcionalidad	<p>Los sistemas de videovigilancia deben utilizarse solo cuando sea pertinente, adecuado y no excesivo para el cumplimiento de tal fin.</p> <p>El ámbito de captación de las cámaras debe restringirse a espacios indispensables para satisfacer las finalidades de control laboral.</p> <p>No se permite la instalación de cámaras en espacios como vestuarios, servicios higiénicos, comedores o análogos.</p> <p>La videovigilancia con sonido se admite solo si resultan relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y respetando el principio de proporcionalidad y finalidad.</p>
--------------------------------------	--

Se advierte, pues, que la regulación contenida en la Directiva ratifica la posibilidad de que el empleador, en ejercicio de su facultad de dirección y fiscalización pueda videovigilar a sus trabajadores, aún sin el consentimiento de estos, bastando que tengan conocimiento de ello. Asimismo, además de los criterios establecidos en la Directiva, consideramos pertinente remitirnos a la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, sobre el uso de cámaras de videovigilancia, en tanto los criterios establecidos por el máximo intérprete de la Constitución sirven para analizar cada caso concreto.

En el mes de julio de 2020, el Pleno del Tribunal Constitucional emitió la Sentencia 411/2020 recaída en los expedientes Nro. 03882-2016-PHC/TC y 4038-2016-PHC/TC, con ocasión de una demanda de habeas corpus presentada contra una empresa minera, en la que se solicitaba el cese de actos de hostilidad consistentes en un presunto seguimiento y vigilancia sobre las actividades que realizaban la demandante y su familia. Al respecto, si bien esta ejecutoria no resuelve un caso derivado de una relación laboral, consideramos que los estándares ahí establecidos resultan relevantes y de aplicación para cualquier situación, inclusive en el ámbito laboral.

Así, a partir del fundamento 19 de dicha Sentencia, se señaló que:

[...] el uso de terminales de videograbación, orientados al registro de espacios públicos o privados no son *per se* inconstitucionales, sino que pueden serlo en la medida que impliquen una vulneración irrazonable o desproporcionada de algunos derechos fundamentales. En efecto, puede afirmarse entonces que, en muchas ocasiones, el uso de dispositivos de videograbación se encuentra legitimado, en primer lugar, en manos de las autoridades estatales con la finalidad de proteger la seguridad pública [...]

20. Asimismo, su uso en el ámbito particular puede tener cobertura constitucional cuando se trata de la protección de bienes privados, como es el caso de la protección de la propiedad y la seguridad privadas, por ejemplo. Este sería el caso de la instalación de cámaras de seguridad en domicilios o también en establecimientos privados comerciales.

21. Ahora bien, esta posibilidad de registrar imágenes a través de dispositivos de videograbación solo se justifica si no involucra una injerencia desproporcionada en la vida privada o en la libertad personal de la ciudadanía.

Posteriormente, en setiembre de 2020, el Pleno del Tribunal Constitucional emitió la Sentencia 599/2020, recaída en el Expediente Nro. 02208-2017-PA/TC, en la que sí se resolvía una demanda vinculada a las relaciones de trabajo. En este caso, dicho Colegiado resolvió una demanda de amparo presentada por un sindicato que solicitaba que se deje sin efecto la instalación de cámaras de videovigilancia en los almacenes y áreas de producción de la empresa. La defensa de la empresa alegó, principalmente, que las cámaras se instalaron en áreas de producción y de libre acceso y que las cámaras solo grababan videos y no audio, por lo que se protegía la privacidad de las comunicaciones de los trabajadores.

Para el Tribunal Constitucional, en el caso analizado no se acreditó alguna vulneración a los derechos de los trabajadores, puesto que (i) los trabajadores tenían conocimiento de la medida adoptada para monitorear los procesos de producción, (ii) las cámaras de videovigilancia fueron instaladas en espacios visibles y estratégicos y no en espacios íntimos, (iii) la parte demandante no señaló con claridad de qué forma las videocámaras lesionarían los derechos alegados, limitándose a indicar que estas tenían como objeto el control durante toda la jornada laboral. El criterio del Tribunal Constitucional establecido en la sentencia bajo comentario puede resumirse en el siguiente cuadro:

Videovigilancia en el centro de trabajo	Vigilancia de la prestación de labores. Vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. Vigilancia y control en aquellas áreas donde el empleador pueda supervisar y sancionar conductas que atenten contra la normativa jurídica vigente y directrices empresariales.
Límites al poder de dirección y supervisión	El empleador puede optar por los mecanismos que estime necesarios para la supervisión de la prestación laboral, siempre que no se vulnere los derechos de los trabajadores.
Posibles lugares de instalación de	En espacios visibles y por necesidades operativas, por ejemplo, para implementar mejoras durante el proceso de producción.

cámaras de videovigilancia	<p>No pueden instalarse en espacios íntimos (por ejemplo, baños o vestidores).</p> <p>No califica como “espacio privado” los lugares donde los trabajadores transitan libremente.</p>
-----------------------------------	---

De los parámetros establecidos en la Directiva para el Tratamiento de Datos Personales mediante Sistemas de Videovigilancia y los criterios delimitados por el Tribunal Constitucional, podemos concluir que el uso de cámaras de videovigilancia en el centro de trabajo se justifica, principalmente, en los siguientes supuestos:

1. Vigilar el ejercicio de las actividades laborales de los trabajadores.
2. Vigilar la seguridad y salud en el trabajo.
3. Para supervisar y sancionar conductas que atenten contra la normativa jurídica vigente y directrices empresariales.
4. La protección de bienes y recursos del empleador.

Sin embargo, ante los diversos contextos o circunstancias que pueden existir en torno a la videovigilancia, consideramos que cada caso debe ser evaluado de forma particular. En tal sentido, en el siguiente acápite, analizaremos, a través de un *test* de ponderación, si la obtención de los videos de las cámaras de seguridad por parte de AJEPER se derivó de una actuación legítima y constitucional como parte del poder de fiscalización o si, por el contrario, existió un ejercicio abusivo de dicha facultad, que vulneró irrazonablemente algún derecho del Sr. Barturen Flores.

3.1.3. Test de ponderación entre derechos constitucionalmente protegidos que podrían verse afectados

Como describimos en el punto 2.1 de este Informe, en el caso del expediente bajo análisis, la empresa AJEPER tomó conocimiento de los hechos que, posteriormente, fueron materia de imputación de faltas graves al Sr. Barturen Flores, tras revisar los videos de una de las cámaras de seguridad instaladas en la zona de casilleros asignados a los trabajadores. Sobre este punto, debemos indicar que, al haber visualizado los videos empleados por la empresa para el inicio del procedimiento de despido contra el demandante, pudimos advertir los siguientes hechos que, consideramos, son necesarios para analizar el caso:

1. Los dos videos en los que se visualiza al demandante y otro grupo de trabajadores fueron grabados por la misma cámara de videovigilancia.
2. La grabación muestra que el área donde ocurrieron los hechos estaba destinada exclusivamente al guardado de objetos personales de los trabajadores (casacas, mochilas y otros artículos).
3. El área enfocada por la cámara no muestra una zona destinada al cambio de uniforme (como vestuarios o baños), principalmente, por el espacio angosto en los pasillos y por la proximidad de uno y otro casillero tanto vertical como horizontalmente.

A partir de lo señalado, a continuación, realizaremos un *test* de proporcionalidad entre el conflicto surgido entre la facultad de vigilancia y fiscalización, derivado del derecho a la libertad de empresa y los derechos a la intimidad y privacidad del demandante y los otros trabajadores. Para tal efecto, aplicaremos los subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto, cuyo procedimiento ha sido señalado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente Nro. 579-2008-PA/TC, en los siguientes términos:

[...] Hemos establecido que la decisión que afecta un derecho fundamental debe ser sometida, en primer término, a un juicio de idoneidad o adecuación, esto es, si la restricción en el derecho resulta pertinente o adecuada a la finalidad que se busca tutelar; en segundo lugar, superado este primer análisis, el siguiente paso consiste en analizar la medida restrictiva desde la perspectiva de la necesidad; esto supone, como hemos señalado, verificar si existen medios alternativos al adoptado [...]. Se trata del análisis de *relación medio-medio*, esto es, de una comparación entre medios; el medio elegido por quien está interviniendo en la esfera de un derecho fundamental y el o los hipotéticos medios que hubiera podido adoptar para alcanzar el mismo fin. Finalmente, en un tercer momento y siempre que la medida haya superado con éxito los *test* o pasos previos, debe proseguirse con el análisis de la ponderación entre principios constitucionales en conflicto. Aquí rige la ley de la ponderación, según la cual “cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro”.

Idoneidad

Puede afirmarse que el objetivo de este primer paso o subprincipio es determinar si la medida que interfiere con otros derechos constitucionales es adecuada para lograr el fin perseguido; es decir que efectivamente logre su objetivo de proteger el derecho en cuestión. En el caso que nos ocupa, hemos considerado que la instalación de una cámara de videovigilancia en una zona de casilleros destinados a la custodia de objetos personales resulta una medida idónea para

que la empresa garantice el resguardo de sus bienes y el de los propios trabajadores. Nos explicamos:

AJEPER es una empresa dedicada a la producción de bebidas (gaseosas, agua de mesa, jugos, refrescos y bebidas alcohólicas). El tamaño de muchos de sus productos, pues, permite que estos puedan ser transportados con facilidad, por ejemplo, en algún bolsillo o bolsa. En ese sentido y, ante la posibilidad de que en algún momento se haya detectado alguna irregularidad (apropiación de bienes del empleador), la instalación de un aparato de videovigilancia resulta una medida idónea para lograr conocer posibles irregularidades (hurtos) que se produzcan, protegiéndose el derecho de propiedad de la empresa, frente al derecho a la intimidad de los trabajadores. En este punto, cabe recordar que la zona en cuestión estaba destinada únicamente a la custodia de objetos personales en casilleros asignados y no representaba un espacio más íntimo, como podría ser, por ejemplo, un espacio de baños o vestidores.

Asimismo, se entiende que la asignación de casilleros a los trabajadores tiene como fin que estos puedan tener un espacio en el que puedan guardar, con seguridad, sus objetos personales. Precisamente, por tratarse de objetos personales que pueden tener cierto valor (dinero, billeteras, celulares o dispositivos electrónicos como reproductores de música o similares), el empleador debe garantizar que dichos espacios asignados sean realmente seguros, ante posibles reclamos por pérdidas o hurtos.

De esta manera, la instalación de una cámara de videovigilancia que enfoca directamente todo un pasillo de casilleros resulta ser idónea para vigilar y garantizar la seguridad de los objetos personales de los trabajadores. Así, ante cualquier reclamo por parte de los trabajadores sobre el extravío o hurto de un artículo guardado, AJEPER podría revisar los videos registrados y aplicar las medidas correctivas correspondientes, además de servir como un instrumento disuasivo, a fin de evitar futuros y posibles hurtos.

Necesidad

Conforme a lo señalado en la citada Sentencia del Tribunal Constitucional, el juicio de necesidad busca que no exista otra medida igualmente efectiva y adecuada para alcanzar el objetivo deseado y que suponga una menor restricción para el derecho fundamental. Como hemos señalado, en este caso, la medida adoptada es la colocación de una cámara de videovigilancia que

enfoca al pasillo de casilleros, que tiene como finalidad vigilar y custodiar los bienes del empleador y los objetos personales de los trabajadores.

Al respecto, si bien hemos señalado que la instalación de una cámara de videovigilancia, como ejercicio del derecho constitucional a la libertad de empresa, constituye un medio idóneo para el objetivo buscado (vigilar y custodiar los bienes de la empresa y los trabajadores), la misma medida podría resultar lesiva a los derechos de intimidad y privacidad de los trabajadores, recogidos en el inciso 7 del artículo 2° de la Constitución. En tal sentido, surge la interrogante ¿es la medida necesaria para lograr el objetivo que busca la empresa? Consideramos que sí.

¿Qué otros mecanismos existen para cautelar los bienes del empleador y de los propios trabajadores y, a su vez, disuadir a los trabajadores de posibles faltas relacionadas a la apropiación ilícita? Una medida podría ser la revisión y registro de las mochilas o bolsos de todos los trabajadores al término de la jornada laboral y salida del centro de trabajo o realizar dicha revisión de forma aleatoria. Sin embargo, consideramos que una medida como esta resultaría mucho más lesiva, generando un ambiente de trabajo invasivo y hostil. Por el contrario, el simple hecho de que exista una cámara de videovigilancia, visible para los trabajadores, representa una herramienta disuasiva ante cualquier conducta relacionada con la apropiación de bienes y, a su vez, de ocurrir la desaparición de algún bien de los trabajadores o el empleador, resultaría mucho más sencillo, revisar los videos grabados y deslindar responsabilidades.

En tal sentido, implementar una cámara de videovigilancia, cuya presencia es notoria, es una medida menos gravosa para los derechos de los trabajadores, al estar colocadas en un ámbito limitado (solo se enfoca el pasillo de casilleros) y no atenta contra el ambiente laboral o la dignidad de los trabajadores como sí ocurriría si estos tuvieran que pasar por una revisión y registro diario a la salida. Asimismo, permite detectar y generar certeza sobre la responsabilidad de posibles pérdidas o sustracciones y con una menor intervención o restricción de los derechos de los trabajadores.

Proporcionalidad

Finalmente, luego de verificar que una medida es idónea y necesaria, se realiza el juicio de proporcionalidad en sentido estricto. Lo que se busca en esta última

etapa es equilibrar la afectación de un derecho con el beneficio de otro. En términos del Tribunal Constitucional:

[...] Para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de ésta debe ser, por lo menos, equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental, comparándose dos intensidades o grados: el de la realización del fin de la medida examinada y el de la afectación del derecho fundamental, al representar una valoración ponderativa de intereses contrapuestos, permitiendo la observación de todas las circunstancias relevantes para el caso. (Sentencia Nro. 0050-2004-AIITC)

En el caso analizado los intereses/derechos en juego son, por un lado, el derecho a la intimidad y privacidad de los trabajadores; y por otro, el derecho del empleador de controlar, vigilar y cautelar sus propios bienes y la de su personal. De esta manera, procedemos a comparar la medida utilizada por la empresa, que fue la implementación de una videocámara con el fin de cautelar sus bienes y los de sus trabajadores y disuadir de posibles conductas, versus el derecho a intimidad y privacidad de los trabajadores.

Al respecto, consideramos que el grado de limitación de los derechos en cuestión (a la intimidad/privacidad) es mínimo, dado el espacio en el que se implementó la cámara (una simple zona de casilleros). Distinto sería el caso si, por ejemplo, la videocámara se hubiera instalado cerca de los baños o la zona de vestidores que usaban los trabajadores; pues en esos casos se invadiría en mayor medida la privacidad e intimidad de aquellos.

Resulta entonces harto justificable tal “restricción” al derecho a la intimidad y privacidad de los trabajadores. Instalar una cámara de videovigilancia resulta una medida idónea, necesaria y proporcional para proteger los intereses de la empresa y garantizar que sus trabajadores sientan la seguridad de que sus objetos personales están siendo resguardados. Consecuentemente, el uso de las cámaras de videovigilancia resulta válido.

3.1.4. Relevancia del pronunciamiento del Juzgado, en el caso concreto, del uso de cámaras de videovigilancia para la imputación de las faltas

Como ya hemos señalado, las posibles razones por las que AJEPER instaló una cámara de videovigilancia en una zona de casilleros designados a sus trabajadores, resultan legítimas y pasan el *test* de ponderación, permitiendo cierta afectación a los derechos a la intimidad y privacidad de los trabajadores.

Ahora bien, los videos registrados fueron puestos en conocimiento del demandante junto a la carta de preaviso, a fin de que ejerciera su derecho de defensa, teniendo a la vista los elementos que sirvieron de prueba para la imputación de las faltas. No obstante, en los descargos presentados, el Sr. Barturen Flores no cuestionó el uso de las cámaras de videovigilancia instalados en la zona de casilleros, limitándose a justificar sus acciones bajo el argumento de que se trataban de simples juegos, como se ha indicado en la descripción de los hechos del caso en este Informe. De esta forma, considerando que no existió algún cuestionamiento al uso de los videos de la cámara de vigilancia como sustento del inicio del procedimiento de despido, aquel habría sido validado por el demandante.

Asimismo, es preciso indicar que la licitud de los videos obtenidos de la cámara de videovigilancia no fue un punto controvertido en el proceso judicial, en tanto ninguna de las partes cuestionó o justificó su uso. No obstante, consideramos que resultaba necesario que el juez, de oficio, se pronunciara sobre si una prueba como esta podía admitirse y ser actuada en el proceso, tomando en cuenta la posible afectación de derechos y la también posible vulneración del principio de licitud de la prueba. De igual modo, un pronunciamiento de oficio por parte del juez podría justificarse en que la controversia versaba sobre un despido lesivo de derechos fundamentales y, en consecuencia, el juez se encontraba habilitado para emitir un pronunciamiento sobre el particular.

Solo tras realizar un análisis como el esbozado en este informe, podría haberse determinado si la instalación de una cámara en un espacio como en el que ocurrieron los hechos resultaba legítima y, por tanto, lícita la prueba presentada por la empresa. De esta manera, en caso el Juez hubiese determinado, por ejemplo, que dichos videos constituían una prueba ilícita, no los habría admitido durante el proceso, teniendo que sustentar su fallo únicamente en base a los otros medios de prueba aportados, como las declaraciones del presunto hostigado. Sin embargo, conforme a lo desarrollado en este subcapítulo, somos de la opinión que los videos ofrecidos por AJEPER como medios de prueba fueron obtenidos de forma legítima y, por tanto, resultaban lícitos a efectos de acreditar los hechos imputados al Sr. Barturen Flores.

3.2. ¿Al amparo de la Ley Nro. 27942 vigente al momento de los hechos, los actos imputados al demandante constituyeron hostigamiento sexual?

Como ha sido señalado en el punto 2.2 de este Informe, durante el procedimiento de despido, AJEPER imputó al Sr. Barturen Flores la comisión de tres faltas graves laborales referidas a (i) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (R.I.T), (ii) la comisión de actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador y (iii) el hostigamiento sexual en perjuicio de otro trabajador. Consideramos que la última de las faltas señaladas resulta la más relevante, puesto que los hechos imputados giran en torno a los tocamientos que el Sr. Barturen Flores habría realizado en una zona íntima del Sr. Elme Huayllas; lo que, conforme a lo señalado en la carta de preaviso y de despido y a lo alegado durante el proceso, se configuraría como acto de “*bullying*” y de hostigamiento sexual.

En tal sentido, tomando en cuenta los pronunciamientos emitidos por el Juez de primera instancia y la Sala Superior, resulta relevante analizar si, a la luz de los hechos del caso y al amparo de la norma vigente al momento de los hechos, realmente concurrieron los elementos que configuraban un acto de hostigamiento sexual. Para ello, resulta importante delimitar cuándo nos encontramos ante un caso de acoso u hostigamiento sexual, a fin de no confundir actos que, si bien califican como acoso y son igual de reprochables, no necesariamente se dan en el plano sexual y podrían calificar como acoso moral.

3.2.1. Hostigamiento u acoso en el centro de trabajo como vulneración a la dignidad e integridad del trabajador

El artículo 1° de la Constitución Política del Perú establece que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Si bien no existe un concepto único del término “dignidad”, debido a que sus orígenes más remotos no surgen del ámbito jurídico, podemos decir que es un concepto propio del mundo moderno que adquiere importancia jurídica a partir de los planteamientos de Kant y está referida a la interdicción de la instrumentalización o cosificación del ser humano, así como a la autonomía, que se antepone a otros bienes jurídicos (Viteri: 2012, pág. 117). A decir de César Landa, la dignidad humana es la piedra angular de los derechos fundamentales de las personas y son precisamente aquellos los medios para procurar la defensa

de la persona, al constituirse como una forma óptima de tutelar al hombre en su dignidad y libertad (2014, pág. 220).

En tal sentido, resulta innegable que la dignidad de los trabajadores – en tanto personas humanas – y los derechos que de aquella emanan gozan de protección y deben ser tutelados y respetados por el Estado y la sociedad. Esto es así porque, como indica el citado autor, los derechos fundamentales son exigibles y oponibles al Estado (eficacia vertical) y, a su vez, se irradian a la sociedad en su totalidad, siendo posible exigir su respeto y defensa a los particulares (eficacia horizontal) (Ibidem, pág. 221).

Consideramos que la protección de la dignidad humana, además de ser reconocida expresamente en el artículo 1° de la Constitución, se encuentra prevista en otros artículos de la Carta Magna, como, por ejemplo, los siguientes:

Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona. Toda persona tiene derecho:

[...]

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.

[...]

7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar, así como a la voz y a la imagen propias.

[...]

22. A la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida.

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

[...]

h. Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física, ni sometido a tortura o a tratos inhumanos o humillantes [...].

De manera más específica, se reconoce en el artículo 23° la eficacia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo, indicándose que:

Artículo 23.- El Estado y el Trabajo

[...]

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

Asimismo, es preciso recordar que, de conformidad con lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, las normas relativas a los derechos y a las libertades reconocidas en ella se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre dichas materias, ratificados por el Perú. Precisamente, dicha Declaración también reconoce la protección de la dignidad humana en diversos artículos, como los que citamos a continuación:

Artículo 1.- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

[...]

Artículo 3.- Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 5.- Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

[...]

Artículo 12.- Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

De igual modo, la dignidad humana como derecho y principio ha sido reconocida en otras normas internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En tal sentido, resulta innegable el nivel de protección del que goza la dignidad humana, al ser, precisamente, el fin supremo de la sociedad y el Estado.

Ahora bien, la noción de dignidad humana, si bien está presente en otros tantos derechos fundamentales y los inspira, encuentra mayor vinculación con algunos de estos, como, por ejemplo, el derecho a la integridad (Blancas: 2007, pág. 252). Sobre el particular, en la Sentencia recaída en el Expediente Nro. 2333-2004-HC/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la integridad personal, consagrado en el inciso 1 del artículo 2° de la Constitución:

[...] se trata de un atributo indelible y vinculado con la dignidad de la persona, y con los derechos a la vida, a la salud, a la seguridad personal y al libre desarrollo y bienestar.

[...] En ese contexto, el ser humano es, *per se*, portador de estima, custodia y apoyo heterónimo para su realización acorde con su condición humana, de allí

que la defensa de su integridad forme parte de la dimensión vital de la persona y que, por ende, la Constitución le reserve deferente tutela y vocación tuitiva.

[...] el reconocimiento y defensa que el texto constitucional consagra a la vida humana no supone llana y elementalmente la constitucionalización del derecho a la mera existencia, sino que abarca la responsabilidad de asegurar que ésta se despliegue con dignidad. [...]

Asimismo, el derecho a la integridad personal tiene implicación con el derecho a la salud, en la medida que esta última tiene como objeto el normal desenvolvimiento de las funciones biológicas y psicológicas del ser humano; deviniendo, así, en una condición indispensable para el desarrollo, existencia y un medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo.

De lo dispuesto en el inciso 1 del artículo 2° de la Constitución y el desarrollo esbozado por el Tribunal Constitucional, resulta evidente que la protección a la dignidad e integridad de la persona no se limita al ámbito físico, sino que se extiende también al ámbito psíquico y moral. En tal sentido, la protección del derecho a la integridad, en sus tres ámbitos, prohíbe cualquier injerencia arbitraria sobre la integridad, ya sea que esta provenga del Estado, un grupo humano u otro individuo en particular (Sáenz: 2015, pág. 294). Lo que se busca, pues, es evitar cualquier tipo de conducta violenta o agresión que resulte lesiva contra la integridad de la persona. No obstante, debe tenerse presente que para definir lo que resulta violento o agresivo es necesario analizar cada caso particular, atendiendo a los principios de razonabilidad y proporcionalidad (Ibidem, pág. 295).

Ahora bien, como ya se ha señalado, la Constitución reconoce tres ámbitos o variantes de la integridad (moral, psíquica y física). En tal sentido, de manera previa a analizar de qué forma el acoso en el ambiente laboral puede vulnerar la dignidad e integridad de un trabajador, resulta pertinente delimitar en qué consiste cada uno de dichos ámbitos.

Aunque probablemente para muchos la integridad moral y psíquica corresponden a una misma idea, existen diferencias entre ambas variantes, de las que se han ocupado la doctrina y jurisprudencia nacional. A decir de Marcial Rubio, la integridad moral es el aspecto estrictamente espiritual de cada ser humano, en el que están presentes sus convicciones religiosas, filosóficas, morales, políticas, sociales, ideológicas y culturales; es decir, todo aquello que le da el valor trascendente de ser humano determinado y establecido con ideas propias sobre sí mismo y su alrededor (1999, pág.132). Asimismo, para César Landa, la integridad moral de la persona supone que no se anule su capacidad

para expresarse conforme a sus propias convicciones y creencias (2017, pág. 42).

Sobre el particular, en la Sentencia recaída en el Expediente Nro. 2333-2004-HC/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

El derecho a la integridad moral defiende los fundamentos de obrar de una persona en el plano de la existencia y coexistencia social.

[...] la integridad moral se liga inescindiblemente al atributo de desarrollar la personalidad y el proyecto de vida en comunidad conforme a la convicción personal (religión, política, cultura, etc.)

De otro lado, la integridad psíquica se refiere a la preservación de todas las capacidades de la psiquis humana, que abarca habilidades motrices, emocionales e intelectuales, sin que estas se vean afectadas por el empleo de métodos técnicos o psicológicos (Sar: 2008, pág. 213). Esto, siguiendo a César Landa, significa que la persona no debe ser objeto de ningún tratamiento que pueda afectarlo emocionalmente, de modo tal que su dignidad pueda verse disminuida, resultando lesivos actos como insultos, frases denigratorias, maltratos verbales o gestuales orientados a menospreciar la dignidad humana (2017, pág. 41). Sobre este ámbito de la integridad, el Tribunal Constitucional en la Sentencia citada anteriormente, ha señalado que esta:

[...] se expresa en la preservación de las habilidades motrices, emocionales e intelectuales. Por consiguiente, asegura el respeto de los componentes psicológicos y discursivos de una persona, tales como su forma de ser, su personalidad, su carácter, así como su temperamento y lucidez para conocer y enjuiciar el mundo interior y exterior del ser humano.

Siendo así, puede advertirse que, si bien la integridad moral y psíquica están relacionadas con el sentir o pensar del ser humano, se diferencian, principalmente en que la integridad moral implica la garantía de que la persona pueda expresar al mundo exterior sus ideas, de acuerdo con sus creencias y valores personales y, por otro lado, la integridad psíquica alude al estado de tranquilidad interna del que debe gozar una persona.

Claramente, la integridad psíquica y moral también pueden estar vinculadas a algún cambio o afectación de la integridad física. Pensemos, por ejemplo, en una persona que, al oponer resistencia al robo de alguna pertenencia, es atacada por su asaltante con un arma blanca que termina dañando su rostro. Además del daño a su rostro (integridad física) es bastante probable que dicha persona sufra

una grave afectación emocional por la marca permanente que el corte le generará.

Al respecto, para Marcial Rubio, la integridad física no debe ser tratada como un aspecto separado, pues los aspectos emocionales e intelectuales están bastante ligados con ella (1999, pág. 131). Sin perjuicio de que coincidimos con lo señalado por Rubio, a efectos de delimitar lo que debe entenderse por integridad física, citamos la definición dada por el Tribunal Constitucional en la Sentencia mencionada en párrafos anteriores:

[...] Presupone el derecho a conservar la estructura orgánica del ser humano; y, por ende, a preservar la forma, disposición y funcionamiento de los órganos del cuerpo humano y, en general, la salud del cuerpo.

La afectación de la integridad física se produce cuando se generan incapacidades, deformaciones, mutilaciones, perturbaciones o alteraciones funcionales, enfermedades corpóreas, etc.

Tras haber delimitado en qué consisten la dignidad e integridad del ser humano, corresponde ahora indicar que dichos derechos y principios pueden verse afectados en la interacción cotidiana en los centros de trabajo. Al respecto, teniendo en cuenta que, de conformidad con lo establecido en el artículo 25° de la Constitución y el artículo 1° de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, la jornada máxima legal (típica) en el Perú es de cuarenta y ocho (48) horas semanales, un trabajador que labore presencialmente de lunes a viernes, pasará un poco menos de 10 horas diarias en su centro de trabajo. Esto implica la interacción diaria con sus pares, jefes y subordinados, la misma que no necesaria y exclusivamente se dará durante el cumplimiento de sus funciones; sino que también podrá extenderse a los espacios y momentos de descanso, como durante el tiempo de refrigerio, las pausas activas o el término de la jornada laboral.

En ese sentido, los empleadores no solo deben garantizar condiciones de trabajo óptimas (por ejemplo, con la implementación de medidas de seguridad y salud físicas en el trabajo), sino que además deben procurar que el entorno laboral no resulte hostil para el personal. No obstante, por su propia naturaleza, el ser humano no está exento de tener o mostrar comportamientos que, para otros, podrían considerarse agresivos, ofensivos o intimidantes y dichos comportamientos son trasladables al ambiente laboral.

Así, por ejemplo, en un centro de trabajo podrían producirse los denominados “actos de hostilidad” que, a decir de Jorge Toyama son supuestos en los que el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores (2015, pág. 251). Dichos supuestos son taxativos y se encuentran previstos en el artículo 30° de la LPCL, en el que también se establece el procedimiento que debe seguir el trabajador que advierta la configuración de algún acto hostil y desee accionar contra su empleador. Se trata pues de actos cometidos por el empleador o sus representantes que podrían afectar la dignidad e integridad de los trabajadores.

Sin embargo, los actos que vuelven hostil un ambiente de trabajo para una determinada persona no solo pueden ser cometidos por el empleador; sino también por otros trabajadores. Alguien podría sentir hostilidad por el uso frecuente de palabras soeces o un vocabulario vulgar por parte de un trabajador, sin que dichas palabras sean dirigidas necesariamente contra aquella persona. Así también las agresiones verbales y/o físicas direccionadas pueden volver incómodo y hostil el ambiente en un centro laboral. De igual modo, pueden resultar intimidantes los tocamientos indebidos o propuestas de connotación sexual, sea que estos provengan de un superior, un par o un subordinado.

Cualquiera que sea la forma de acoso que se produzca en el centro de trabajo, lo cierto es que estos actos atentan contra la dignidad e integridad (entendiéndola en su vinculación con la salud física y emocional) de los trabajadores afectados, toda vez que la generación de un ambiente hostil podría impedir el adecuado desarrollo del trabajador tanto en el ejercicio de sus funciones como en la interacción con sus compañeros o superiores y, en general, en sus relaciones interpersonales.

Dicho lo anterior y considerando que, como fluye de los hechos del caso, AJEPER indicó durante el procedimiento de despido y en el proceso judicial que el Sr. Barturen Flores había participado de los actos de “*bullying*”, consistentes en maltrato físico y psicológico, así como acoso sexual contra el Sr. Elme Huayllas, en el siguiente acápite delimitaremos los conceptos de acoso moral, acoso y hostigamiento sexual. A partir de ello, podremos analizar si en el caso particular se produjo alguno de estos tipos de acoso o si confluyeron ambos.

3.2.2. Acoso moral y acoso y hostigamiento sexual en el centro de trabajo

Acoso moral

Con frecuencia suele emplearse el término inglés “*bullying*” para definir al maltrato o humillaciones que determinados niños o grupos de niños realizan contra otros, principalmente en el ámbito escolar; no obstante, dicho término fue ampliándose también para otros ámbitos, como las agresiones en el ejército, actividades deportivas, en la vida familiar y, además, en las relaciones de trabajo (Hirigoyen: 2010, pág. 53). Se considera que el término más preciso para el acoso en el centro de trabajo es el de “*mobbing*”, que deriva del término inglés “*mob*” que, en español, puede entenderse como el de multitud que asedia a alguien de forma amistosa u hostil (Pérez: 2004, pág. 2).

Dicho término, acuñado en los años sesenta por el zoólogo Konrad Lorenz fue obtenido de la extrapolación de estudios sobre especies animales, sobre todo aves, para definir ciertas conductas agresivas de animales pequeños que buscaban amenazar a los más grandes (Odetto: 2016, pág. 107). Para Hirigoyen, el término “*mobbing*” responde más a las persecuciones colectivas o a la violencia que se desprende de la organización, como un fenómeno de grupo (2010, pág. 57).

Sin perjuicio de que pueden existir diferencias sobre el origen de los términos *bullying* y *mobbing*, lo cierto es que ambos responden a formas de acoso que pueden darse en un centro de trabajo. Para efectos de este Informe, optamos por utilizar el término “acoso moral”, sobre el que nos referiremos en los siguientes párrafos, ya que este engloba al acoso en diversos ámbitos, incluyendo al *bullying* cometido en el ámbito laboral (*mobbing*).

Carlos Blancas señala que, dependiendo de la relación de jerarquía entre acosador y acosado en un ambiente de trabajo, el acoso moral puede ser de tres tipos: horizontal, vertical y mixto, que se producen de la siguiente manera:

Cuando —lo que es más frecuente— el acosador es el empleador o quien ejerce autoridad sobre el acosado, estamos en presencia del «acoso moral vertical», al que también se le denomina *bossing*. Este constituye, típicamente, un caso de abuso de poder del empleador, quien se vale de las facultades que el ordenamiento le reconoce para dirigir la empresa, utilizándolas con el objeto de doblegar, someter o librarse del trabajador, recurriendo a su vejación sistemática, con consecuencias más graves para su salud que las que puede originar otras formas de acoso moral.

El «acoso moral horizontal», por otro lado, tiene como sujetos activos a un grupo de trabajadores y como sujeto pasivo a un trabajador de similar jerarquía [...] Finalmente, existe el «acoso moral mixto», en el que a la conducta hostil de los propios compañeros se suma la actitud complaciente e incluso estimulante del empleador o de sus representantes, quienes no ponen coto a dicho acoso no obstante de tener conocimiento sobre este por la denuncia de la víctima (2007: pág. 258)

Ahora bien, no existe en el ordenamiento jurídico peruano una norma aplicable al régimen laboral de la actividad privada que defina lo que debe entenderse por “acoso moral”, ni mucho menos regulación sobre las consecuencias de la comisión de este acto. No obstante, en el régimen laboral de la actividad pública podemos encontrar normas y pronunciamientos que nos permiten acercarnos a la definición del acoso laboral en el Perú.

En primer lugar, encontramos que en el numeral 5 del artículo 8° de la Ley Nro. 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública se establece lo siguiente:

Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:
[...]

5. Presionar, amenazar y/o acosar

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

Asimismo, el Reglamento General de la Ley Nro. 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, establece en su artículo 98° que se considera una falta disciplinaria el “acosar moral o sexualmente”, la misma que podría ser sancionada con la suspensión o destitución del servidor civil, de conformidad con lo establecido en la Ley.

Sobre el particular, en el año 2020, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil emitió el Informe Nro. 00701-2020-SERVIR-GPGSC con el objeto de absolver una consulta sobre la falta disciplinaria por acoso moral y hostigamiento laboral. En dicho Informe, se señala que *“puede inferirse que el acoso moral puede ser entendido, per se, como la realización de actos de hostigamiento u hostilidad en el centro de trabajo, en perjuicio de un servidor o un grupo de servidores”*. Asimismo, se señaló en dicho Informe lo siguiente:

2.13. El bien jurídico que se busca proteger contra la falta por acoso moral (hostigamiento laboral), es la dignidad, el derecho al honor, el derecho a la

intimidad, el derecho a la igualdad, el derecho a la no discriminación, y otros derechos de carácter laboral, de los servidores públicos; los cuales se encuentran amparados por la Constitución Política del Estado.

2.14. De este modo, puede concluirse que la falta por acoso moral (hostigamiento laboral) constituye la manifestación de una conducta inicua o abusiva practicada por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores públicos; sea mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo.

Como puede advertirse, para la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el acoso moral puede ser ejercido tanto por el empleador como por uno o varios trabajadores civiles. Es decir, se trataría de un concepto amplio en el que se incluiría el acoso por parte del empleador (actos de hostilidad) así como el acoso por otros trabajadores.

Sobre el particular, la psicoanalista francesa especializada en terapias de acoso moral o psicológico, Marie-France Hirigoyen (2010, pág. 9) ha señalado lo siguiente:

[...] prefiero una definición que tenga en cuenta las consecuencias de este comportamiento sobre las personas. Así, propuse la siguiente definición a los grupos de trabajo en los que he participado [...]: *el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.*

Sea cual sea la definición final, el acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva. Dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave; es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión.

Al respecto, si bien en la definición que brinda Hirigoyen predomina la perspectiva psicológica y el daño que produce el acoso moral, para efectos de una definición jurídica lo que debe tenerse en cuenta es la lesión de los bienes jurídicos del afectado. Sobre el particular, para Blancas Bustamante, el acoso moral laboral representa una conducta violatoria de la dignidad y de los derechos fundamentales del trabajador, mediante la generación de un ambiente hostil de trabajo y la degradación objetiva de sus condiciones de trabajo, ya que su propia finalidad y sus efectos conllevan a la lesión de estos bienes jurídicos (2007, pág. 61). El acoso moral, pues, presenta como una de las consecuencias principales el daño a la integridad psíquica de la persona acosada y, además, se asocia a enfermedades físicas o psicosomáticas. (Ibidem, pág. 80).

Carlos Blancas (2007, págs. 129-136) señala que existen mecanismos de tutela ante casos de acoso moral que se estructuran en dos planos: tutela de prevención y tutela de reparación. La tutela preventiva implica, por un lado, la obligación del empleador de otorgar garantías como parte de su deber de seguridad y salud en el trabajo y, por otro, detener o impedir el resultado dañoso de una acción de acoso que está por desarrollarse. Este tipo de tutela puede ser institucional (del empleador), en tanto es la empresa empleadora la llamada a disponer de mecanismos apropiados para impedir el nacimiento de conductas hostiles y administrativa, pues también el Estado tiene la obligación de prevenir el acoso moral, a través del mecanismo de la inspección a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

Por otro lado, la tutela reparadora busca remediar los efectos del acoso moral cuando el acto ya ha sido consumado. Dicha reparación puede ser restitutoria (se busca cesar el acoso y restaurar las condiciones hasta el estado anterior al inicio del cese) o resarcitoria (buscando compensar a las víctimas por daños que el acoso moral haya producido) (Ibidem, pág.138).

Asimismo, siguiendo a Carlos Blancas la tutela restitutoria puede buscarse por dos vías: la vía constitucional del amparo, en tanto el acoso moral es una conducta lesiva de la dignidad e integridad de la persona (entendida esta como física, psíquica y moral) y la vía laboral, solicitando el cese de actos de hostilidad (Ibidem, pág. 147). La regulación para accionar el cese de actos de hostilidad se encuentra prevista en los artículos 30, 35° y 36° de la LPCL. Ahora bien, podría pensarse que la vía laboral que señala Blancas Bustamante solo resultaría aplicable a aquellos casos de acoso moral vertical; es decir, cuando este proviene del empleador, pues la regulación contenida en los artículos indicados se refiere, aparentemente, a los actos de hostilidad cometidos por el empleador.

No obstante, consideramos que si, por ejemplo, un trabajador es acosado por otro compañero, luego de agotar los canales de denuncia existentes en la empresa, podría solicitar el cese de actos de hostilidad al empleador, señalando que el empleador estaría inobservando las medidas de seguridad que pueden afectar o poner en riesgo la vida y salud del trabajador (literal d) del artículo 30° de la LPCL), pues dichas medidas deberían estar destinadas no solo a resguardar la salud física del trabajador; sino también la salud mental. Asimismo, considerando que el acoso moral implica una afectación a la dignidad del trabajador (literal g) del artículo 30° de la LPCL, si este proviene de otro

trabajador y el empleador no sanciona la conducta pese a tener conocimiento de los hechos, se estaría produciendo un acoso moral mixto, al que nos hemos referido en párrafos precedentes. En este tipo de acoso, además del acoso producido por los compañeros de trabajo, se sumaría la actitud pasiva o complaciente del empleador.

Con lo expuesto hasta este punto, somos de la opinión que aun cuando no exista una norma específica aplicable al régimen laboral de la actividad privada que defina al acoso moral, ni que lo prevenga o sancione, claramente, los actos de acoso se encuentran prohibidos en virtud de que estos afectan la dignidad e integridad del trabajador acosado, los que gozan de protección constitucional, como ha sido desarrollado en párrafos precedentes. Además, puede recurrirse a las vías existentes (constitucionales y laborales) en la normatividad vigente.

Por lo tanto, aunque exista un vacío legislativo y, hasta la actualidad, no se haya emitido una norma que especifique lo que debe entenderse por acoso moral en el trabajo y regule las consecuencias de su ejecución, los empleadores están llamados a garantizar que sus subordinados puedan desarrollar sus funciones en ambientes libres de acoso y hostilidad. Una forma de lograr dicha garantía es a través de directivas o normas internas de sanción, además de políticas de prevención, como, por ejemplo, charlas de concientización, y el establecimiento de canales de denuncia que mantengan la confidencialidad y seguridad que cada caso amerite.

Asimismo, debe tenerse en consideración que la existencia de actos de acoso moral no solo resulta ser un problema para el trabajador afectado o del acosador que ejecuta los actos; sino que podría ser un indicio de que la organización, dirección y control en el trabajo no se está dando de forma adecuada (Odetto:2016, pág. 108). De esta manera, el empleador no solo debe prevenir situaciones hostiles hacia o entre sus trabajadores por la protección de la integridad y dignidad de estos; sino también porque estas situaciones repercutirán en el desarrollo normal o esperable de las funciones de los trabajadores, lo que, eventualmente, se traducirá en una afectación a la productividad laboral y, por tanto, en un perjuicio para el propio empleador.

Hostigamiento y acoso sexual

Aunque la preocupación social – y legal - por el acoso y hostigamiento sexual ha cobrado mayor importancia sobre todo en las últimas décadas, este es un

problema antiguo y persistente que puede producirse en diversos ámbitos de la vida cotidiana, como en el ámbito familiar, amical y sin duda alguna en el ámbito laboral (Navarro y otros: 2012, pág. 542). A decir de Marie-France Hirigoyen, el acoso sexual es un paso hacia el acoso moral pues en ambos se busca humillar al otro y considerarlo como un objeto a disposición del acosador u hostigador, quien apunta a lo más íntimo: el sexo (2010, pág. 65).

Sobre el particular, aunque el hostigamiento sexual laboral puede afectar a cualquier persona, estadísticamente tiene como víctimas a un porcentaje mayoritariamente femenino y otros grupos vulnerables (comunidad LGTBIQ) (OIT: 2018, pág. 10). En el Perú, entre el 15 de octubre de 2018 y el 31 de diciembre de 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a través de su servicio “Trabaja sin acoso” atendió 474 casos de hostigamiento sexual laboral (de forma presencial y a través de llamadas telefónicas y, asimismo, brindó 1103 orientaciones sobre este tema. El 99.4% de los casos de hostigamiento sexual atendidos por el MTPE en el periodo indicado fueron reportados por mujeres, mientras que el 99% de los denunciados fueron hombres². Si bien los porcentajes indicados solo corresponden a aquellos casos denunciados o reportados ante el MTPE, la muestra sirve para afirmar que, en su gran mayoría, los casos de hostigamiento sexual laboral son perpetrados por hombres hacia mujeres (grupo, aun considerado, vulnerable).

Ahora bien, a diferencia del acoso moral que – como hemos desarrollado, no cuenta con una definición legal ni una regulación dentro del ordenamiento jurídico nacional (aunque no por ello deja de ser una conducta reprochable, y sancionable, cuya afectación merece la tutela del Estado y los particulares), el acoso y hostigamiento sexual sí han sido regulados por el legislador peruano, estableciendo consecuencias en ámbitos como el penal y laboral.

Al respecto, si bien pareciera que los términos “acoso” y “hostigamiento” (sexual) pueden utilizarse indistintamente, consideramos que, de acuerdo con las normas peruanas, es posible establecer una distinción, según el ámbito en el que se apliquen. Nos explicamos: En el mes de febrero del año 2003, se publicó la Ley Nro. 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, de aplicación para los centros de trabajo públicos y privados, instituciones educativas, instituciones militares y policiales y a todas las personas

² Información obtenida de la página web oficial del Observatorio Nacional de la Violencia contra las Mujeres y los integrantes del grupo familiar: <https://observatoriovioencia.pe/mtpe/>

intervinientes en relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, según lo establecido en su artículo 2°.

En su redacción inicial, el artículo 1° de la referida ley establecía que esta tenía por objeto “*prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación*”. Es decir, se entendía que el hostigamiento sexual solo se producía de forma vertical (el hostigado tenía una relación de dependencia respecto de su hostigador). Posteriormente, en el mes de noviembre del año 2009, dicho artículo fue modificado por la Ley Nro. 29430, quedando su redacción de la siguiente forma:

La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación. Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo. (Énfasis añadido)

Con dicha modificación, la norma amplió el objeto de la ley, estableciendo que el hostigamiento sexual podía producirse en cualquier ámbito y en cualquier relación, con prescindencia de jerarquía entre el hostigador y el hostigado.

Asimismo, en la redacción inicial del artículo 4° de la Ley Nro. 27942, contenido en el Capítulo II (Concepto, Elementos y Manifestaciones del Hostigamiento Sexual), se definía al hostigamiento sexual de la siguiente manera:

El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales (Énfasis añadido)

De esta primera definición se advertía que, para que una conducta califique como hostigamiento sexual debía ser reiterada, rechazada por la persona acosada y el ejecutor de dicha conducta debía tener una posición o situación jerárquica o ventajosa. Posteriormente, con la modificación del año 2009, el referido artículo 4° estableció dos conceptos, por un lado, el de hostigamiento sexual típico o chantaje sexual y, por otro, el hostigamiento sexual ambiental, con la siguiente redacción:

4.1 El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una

posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

- 4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Con esta modificación, se establecieron dos tipos de hostigamiento sexual. El primero, calificado como chantaje sexual, para referirse a aquel ejecutado por una persona que tuviera una posición jerárquica superior a la del acosado (hostigamiento vertical); mientras que el segundo, correspondía al hostigamiento que se produce independientemente del cargo o jerarquía del hostigador (hostigamiento horizontal).

No obstante, en el mes de setiembre del año 2018 se promulgó el Decreto Legislativo 1410, mediante el que se incorporó el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal y se modificaron y derogaron algunos artículos de la Ley Nro. 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Así, en virtud de la primera disposición complementaria modificatoria del referido Decreto, el artículo 4° de la Ley Nro. 27942 definió al hostigamiento sexual como:

[...] una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

De esta manera, según la definición actual de hostigamiento sexual en la norma peruana, la conducta sexual o sexista puede ser perpetrada por cualquier persona, sin que sea relevante si esta mantiene una posición jerárquica superior o inferior respecto del hostigado y, además, ya no se exige la existencia de “reiterancia”³ y “rechazo de la víctima” para que una conducta sexual o sexista califique como hostigamiento, bastando que se cometa una sola vez contra el

³ El término “reiterancia” empleado por el legislador peruano no existe en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española; lo correcto sería utilizar la palabra “reiteración”. Sin perjuicio de ello, en lo sucesivo, se seguirá utilizando el término contemplado en el texto inicial de la Ley No. 27492 y su Reglamento.

deseo del afectado y que sea una conducta no deseada (independientemente de si existe o no rechazo explícito de la víctima).

Asimismo, el texto inicial de la ley bajo comentario establecía en su artículo 5° que, para la configuración del hostigamiento sexual, debía presentarse alguno de los siguientes elementos constitutivos:

- a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole.
- b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que conlleven a afectar a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima.

Es decir, se exigía, para la calificación de la conducta, que o bien la víctima se someta a los actos de hostigamiento para acceder, mantener o modificar su situación o bien rechace los actos de hostigamiento y que ello traiga como consecuencia una afectación en su persona. Un ejemplo de lo primero sería que una persona se someta o permita tocamientos indebidos por parte de un superior, para no ser despedida de su trabajo o retirada de su institución. Ejemplo de lo segundo sería el caso de una persona que, tras rechazar los actos de hostigamiento, es retirada o cesada de su institución o centro de trabajo.

El referido artículo 5° también fue modificado en noviembre de 2009, agregándose un tercer elemento constitutivo:

- c) La conducta del hostigador sea explícita o implícita que afecte el trabajo de una persona, interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo

Posteriormente, con el Decreto Legislativo Nro. 1410 de setiembre de 2018, el artículo 5° quedó derogado. Así, para la determinación de la conducta de hostigamiento sexual, en la actualidad, basta con que la situación se enmarque en el supuesto de hecho contenido en el artículo 4°, sin que sea necesario que concurra alguno de los elementos “constitutivos” que anteriormente establecía la norma.

Ahora bien, con relación a las formas o manifestaciones del hostigamiento sexual, el artículo 6° de la Ley No, 27942, en su redacción inicial (año 2003) establecía lo siguiente:

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.

Se advierte, pues, que la norma inicial establecía 5 manifestaciones taxativas, con lo que, ante cualquier denuncia por hostigamiento sexual debía evaluarse si, además de producirse los supuestos configurativos del hostigamiento (de acuerdo con lo establecido en el artículo 4°), se producía alguna de las manifestaciones listadas. Posteriormente, con la modificación de la norma en noviembre de 2009, se varió únicamente la redacción del literal c) del artículo 6°, ampliando el supuesto de dicha manifestación, de la siguiente manera:

[...] c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

Con la modificación del año 2018, el listado de manifestaciones del hostigamiento sexual establecido en el artículo 6° dejó de ser taxativo, por lo que las formas de hostigamiento en él establecidas son, hoy, meramente referenciales. Veamos:

El hostigamiento sexual puede manifestarse, **entre otras**, a través de las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
- f) **Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4** de la presente Ley. (Énfasis añadido)

Sobre el particular, si bien nos hemos referido solo a algunas disposiciones de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, puede advertirse que en todas ellas se utiliza únicamente el término “hostigamiento sexual” y no así “acoso sexual”. Este último término, en realidad, estaría reservado para aquellas situaciones con consecuencias penales; es decir, para tipificar un delito. En efecto, en virtud del Decreto Legislativo Nro. 1410 del año 2018, se incorporó el delito de “acoso sexual” al Código Penal. De esta manera, el artículo 176-B de dicho cuerpo normativo quedó redactado de la siguiente manera:

Artículo 176-B.- Acoso sexual

El que, de cualquier forma, vigila, persigue, hostiga, asedia o busca establecer contacto o cercanía con una persona, sin el consentimiento de esta, para llevar a cabo actos de connotación sexual, será reprimido con pena privativa de la libertad no menor de tres ni mayor de cinco años e inhabilitación, según corresponda, conforme a los incisos 5, 9, 10 y 11 del artículo 36 [...].

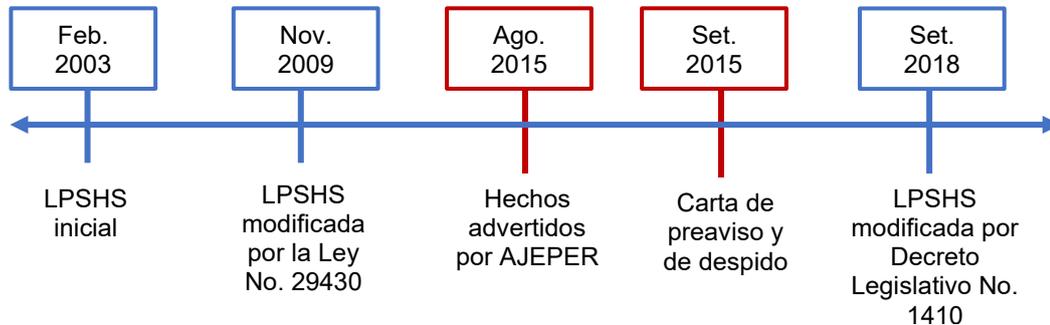
De esta manera, la expresión “hostigamiento sexual” estaría referida a aquellas inconductas que no trascienden el ámbito de lo penal, siendo sancionables únicamente en las instituciones en las que se produzcan (colegios, centros de trabajo, instituciones militares y policiales, universidades, institutos, entre otros). De otro lado, la locución “acoso sexual” ha sido utilizada por el legislador para tipificar un delito.

Sin perjuicio de la distinción entre los términos hostigamiento y acoso sexual, lo cierto es que se aprecia un gran avance en la legislación para prevenir, proteger y sancionar aquellas conductas de índole sexual que atenten contra bienes jurídicos como la dignidad e integridad de las personas. No obstante, es todavía un reto pendiente hacer lo propio para regular la prevención y sanción de aquellos casos de acoso fuera del ámbito sexual, a fin de que exista no solo un marco constitucional, sino también uno legal que permita a las instituciones uniformizar sus normativas y procedimientos internos para prevenir y sancionar conductas que atenten contra la dignidad e integridad de sus miembros.

3.2.3. ¿Los actos que se aprecian en los videos se subsumían en los supuestos de hecho contenidos en la norma vigente?

Tras haber reseñado brevemente la redacción inicial, modificación posterior y contenido actual de algunos artículos de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (LPSHS), en este acápite analizaremos si, de acuerdo con la norma vigente al momento de los hechos, la conducta imputada por AJEPER

al Sr. Barturen Flores calificaba o no como hostigamiento sexual. Para ello, a manera ilustrativa, mostramos la siguiente línea de tiempo, con las modificaciones de la norma y la ubicación en el tiempo de los hechos del caso:



Del gráfico anterior, puede advertirse que al momento en que ocurrieron los hechos que motivaron la imputación de cargos al Sr. Barturen Flores y el consecuente despido ocurrieron antes de las modificaciones y derogaciones establecidas por el Decreto Legislativo Nro. 1410, que marcaron el texto actual de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Siendo así, pasamos a analizar si el hecho específico que AJEPER consideró como hostigamiento sexual calzaba en el supuesto de hecho de la norma vigente en el año 2015.

Conviene recordar que fueron dos fechas en las que AJEPER identificó actos de acoso (en forma general) por parte del demandante contra el Sr. Elme Huayllas:

1	22/08/2015	El Sr. Barturen Flores tomó de la mano al Sr. Elme Huayllas y lo jaló de forma violenta y humillante
2	25/08/2015	En esta oportunidad, el demandante realizó una conducta de connotación sexual: tocó al Sr. Elme Huayllas en los glúteos y luego acercó su mano a otro trabajador en señal de burla.

Del cuadro anterior, resulta evidente que la imputación de actos de hostigamiento sexual se sustentó en el tocamiento que hizo el Sr. Barturen Flores a los glúteos del Sr. Elme Huayllas. El hecho ocurrido el 25 de agosto de 2018 y descrito en el cuadro se corrobora al visualizar el video de la cámara de seguridad al que hemos podido acceder. Sin perjuicio de ello, consideramos pertinente transcribir la descripción que se realizó en el fundamento 5.6 de la Sentencia de Vista emitida por la Sala Superior que revisó el caso, sobre este hecho en particular, para que no exista margen de duda respecto a lo que, objetivamente, se aprecia en el video:

[...] El día 25 pasa por el lado del señor Huayllas y ya dando un paso hacia adelante **estira atrás las manos y los dedos hacia las nalgas del señor Huayllas** y levantando la misma mano hace oler a otro trabajador próximo quien levanta la mano en señal de que apesta, **y también se observa que el señor Huayllas obviamente trata de protegerse y se pone en alerta cuando pasa esta última persona.** (Énfasis añadido)

De esta manera, notamos que la única situación con connotación sexual se produjo el día 25 de agosto de 2018. Ahora bien, la redacción del artículo 4° de la Ley Nro. 27942 que estuvo vigente en esa fecha, definía dos tipos de hostigamiento sexual:

4.1 El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.

4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Al respecto, considerando que tanto el Sr. Barturen Flores como el Sr. Elme Huayllas ocupaban el mismo cargo dentro de AJEPER (operadores, en la categoría de obreros), el hecho no podía calificar en la primera definición, pues esta requería que el hostigador tuviera una posición de autoridad o jerarquía u otra situación ventajosa. Siendo así, el hecho solo podría considerarse como hostigamiento sexual ambiental, tomando en cuenta que para este tipo de hostigamiento se prescindía de la existencia de jerarquía del hostigador.

Ahora bien, la redacción de la norma vigente en el año 2015 requería que la conducta física o verbal de carácter sexual o sexista sea “reiterada”; supuesto que no se había configurado. En efecto, como hemos señalado anteriormente, AJEPER advirtió solo un acto con connotación sexual ejecutado por el Sr. Barturen Flores, y no así situaciones reiteradas.

Asimismo, de la definición contenida en el numeral 4.2 del artículo 4° de la Ley Nro. 27942 vigente al momento de los hechos, parecía que no se exigía el rechazo de la víctima. No obstante, el Reglamento vigente en ese entonces, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 010-2003-MIMDES (hoy derogado) establecía lo siguiente:

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Artículo 1.- Para los efectos de lo dispuesto por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y el presente Reglamento, se utilizarán los siguientes términos:

[...]

b. Hostigamiento Sexual: Conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos de connotación sexual, **no deseados o rechazados por la persona contra la cual se dirige** y que afectan la dignidad de la persona. Para el caso de los menores de edad será de aplicación lo dispuesto en el literal a) del artículo 18 de la Ley N° 27337, Código de Niños y Adolescentes, referido al acoso a los alumnos, entendiéndose a éste como hostigamiento sexual. (Énfasis añadido)

Asimismo, el artículo 5° de dicho Reglamento establecía los siguientes “elementos constitutivos del hostigamiento sexual”:

Artículo 5°.- Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual: De acuerdo lo establecido por los artículos 4° y 5° de la Ley, el hostigamiento sexual se configura con los elementos siguientes:

- a) Una relación de autoridad o dependencia, o jerarquía o situación ventajosa.
- b) Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.
- c) **El acto no es deseado o es rechazado manifiestamente, por la víctima.**
- d) El sometimiento o el rechazo de una persona a dicha conducta se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o dicha conducta creando un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. [...]. (Énfasis añadido)

En tal sentido, de una lectura conjunta de la Ley Nro. 27942 vigente en el 2015 y su reglamento, se entendía que para que un acto califique como hostigamiento sexual, además de ser reiterado⁴, el acto debía ser no deseado o rechazado por la víctima. Al respecto, del caso objeto de análisis, consideramos que, si bien en el video grabado por la cámara de vigilancia el 25 de agosto de 2018, no se aprecia un rechazo manifiesto del Sr. Elme Huayllas, en tanto, este, inmediatamente después de ser tocado por el Sr. Barturen Flores, no mostró ninguna actitud de rechazo o molestia, resulta difícil determinar si existió o no consentimiento de la víctima y si este se sintió o no hostigado o si, por el contrario, como alegó el demandante durante el proceso, este hecho fue parte

⁴ Reiterado: adj. Que se hace o sucede con reiteración.

Reiterar: tr. Volver a hacer o decir algo.

Definiciones extraídas del Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española

de un “simple juego”, aceptado por el Sr. Elme Huayllas, como parte del trato regular con sus compañeros.

Sin perjuicio de que más adelante analizaremos con mayor detalle las contradicciones de las diversas declaraciones brindadas por el Sr. Elme Huayllas, resulta pertinente indicar que, en la primera declaración jurada, presentada por el Sr. Barturen Flores como medio probatorio de su demanda, el Sr. Elme Huayllas habría señalado lo siguiente:

Antes de ingresar a trabajar a la planta, hemos jugado de manos entre algunos compañeros de trabajo [...] dando lugar a que la empresa interpretara como actos violentos o grave indisciplina y que acusara de falta grave

[...] Dejando constancia que estos hechos producidos en los vestuarios de la empresa entre el 20 – 25 de agosto pasado, fueron juegos de manos, y la tradicional chacota entre los trabajadores, sin mayor trascendencia, no habiendo sufrido de agresiones, ni bullying, ni menos hostigamientos sexuales por parte de mis compañeros.

Asimismo, en la declaración testimonial brindada por el Sr. Elme Huayllas durante la Audiencia de Juzgamiento, transcrita desde la página 7 de la Sentencia de primera instancia, indicó lo siguiente:

Juez: Sr. Huayllas, la empresa está argumentando que el Sr. Barturen lo había acosado a usted sexualmente, es cierto?

Respondió: No, no es cierto.

[...]

Juez: Tenemos un video en donde el Sr. Barturen le toca las nalgas y otros trabajadores le cargan, le hacen juegos simulando actos sexuales, ¿para usted, es un juego?

Respondió: Como juego nomás.

De esta manera, de una primera impresión de la visualización del video registrado por la cámara de seguridad, así como de la primera declaración jurada y la declaración testimonial que brindó el Sr. Elme Huayllas, podría interpretarse que, en realidad, no existió rechazo ni conducta no deseada por parte de este, porque, en principio, no habría sentido que fue hostigado sexualmente. De igual modo, al considerar el Sr. Elme Huayllas, según su primera declaración, que los hechos ocurridos entre el 20 y 25 de agosto de 2015 fueron parte de la “chacota” entre compañeros, resulta difícil concluir que haya sentido un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Siendo así, tomando en cuenta la definición de hostigamiento sexual contenida en la Ley Nro. 27942 y su Reglamento, vigentes en el año 2015, para que una conducta califique como tal, esta debía ser i) una conducta de naturaleza sexual o sexista, ii) reiterada iii) que genere un clima de intimidación, humillación u hostilidad, y, además, iv) el acto debía ser no deseado o rechazado manifiestamente por la víctima.

Ahora bien, consideramos que el acto imputado al Sr. Barturen Flores, de acuerdo con las normas vigentes al momento de los hechos no calificaba como hostigamiento sexual, pues los hechos no se subsumían en los supuestos contemplados en las normas que estamos comentando. Veamos:

i) Conducta de naturaleza sexual o sexista	Se cumplía, en tanto se produjo un tocamiento en una zona íntima (glúteos).
ii) Reiterada	No se cumplía, pues como hemos indicado previamente, AJEPER solo advirtió un hecho de connotación sexual (el producido el 25 de agosto de 2015).
iii) Que genere un clima de intimidación, humillación u hostilidad	No puede determinarse con exactitud. De la visualización del video de la cámara de seguridad y la primera declaración jurada del Sr. Elme Huayllas, pareciera que no se generó algún clima hostil.
iv) El acto debía ser no deseado o rechazado manifiestamente por la víctima	Tampoco puede determinarse con exactitud si se trató de un acto no deseado. Sin embargo, del video no se evidencia un rechazo manifiesto por parte del Sr. Elme Huayllas.

Con lo expuesto hasta este punto, somos de la opinión de que el hecho imputado al Sr. Barturen Flores no calificaba, en ese momento, como “hostigamiento sexual”, de acuerdo con las definiciones de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, vigentes en agosto de 2015. Llegamos a esa conclusión, principalmente, porque no se trató de una conducta reiterada y, además, no resulta sencillo determinar si Sr. Elme Huayllas mostró algún tipo de rechazo, puesto que podría entenderse que el supuesto afectado percibió el tocamiento de sus glúteos como parte de “los juegos” entre compañeros.

No obstante, debemos señalar que arribamos a dicha conclusión haciendo una mera interpretación literal de la norma; esto es, mediante el uso de las reglas

lingüísticas propias al entendimiento común del lenguaje escrito (Rubio: 2014: pág. 238). Sin perjuicio de ello, consideramos necesario indicar que muchas veces resulta difícil evidenciar el rechazo de la conducta. Precisamente, esta era una dificultad que presentaba la Ley Nro. 27942 antes de su última modificación.

Hecha la precisión, analicemos brevemente si el acto de hostigamiento sexual imputado al demandante se subsumiría en la definición actual contenida en la Ley Nro. 27942 y su Reglamento.

El texto actual del artículo 4° de la referida Ley establece lo siguiente:

El hostigamiento sexual es una **forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.**

En estos casos **no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.** (Énfasis añadido)

Asimismo, cabe señalar que el Reglamento actual de la Ley Nro. 27942, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 014-2019-MIMP, ya no establece dentro de su glosario de términos la definición de hostigamiento sexual, en tanto esta ya se encuentra en la Ley. No obstante, sí define lo que se entiende por “connotación sexual”:

Artículo 3.- Definiciones

Para los efectos de la Ley y el presente Reglamento se aplican las siguientes definiciones:

- a) Conducta de naturaleza sexual: **Comportamientos o actos físicos**, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, **tales como** comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; **tocamientos**, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza. (Énfasis añadido)

Como se advierte, la definición vigente del hostigamiento sexual señala expresamente que para su configuración i) ya no se requiere acreditar el rechazo expreso (basta con que la conducta sea no deseada), ii) ni la reiterancia de la conducta. Asimismo, la conducta sexual o sexista puede o bien crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante o, potencialmente, afectar la actividad, situación laboral, docente, entre otros, de la víctima.

Sobre el particular, consideramos que, con la definición actual de hostigamiento sexual, el acto imputado al Sr. Barturen Flores sí podría ajustarse a dicha definición, puesto que el simple acto de tocar a alguien en una zona íntima como los glúteos es i) un acto violento de connotación sexual, ii) además que hacer mofa de ello con otros compañeros de trabajo también es una forma de violencia moral, iii) no es necesario que la conducta sea reiterada; es decir, basta que suceda una vez (como ocurrió en el caso analizado) y iv) no se necesita que la víctima exprese un rechazo manifiesto, bastando que la conducta sea no deseada. Sin embargo, respecto a este punto, al ser un elemento enteramente subjetivo, sigue resultando difícil determinar si la conducta fue o no deseada.

Ahora bien, es preciso indicar que en el Reglamento actual de la referida Ley se incorporó una serie de enfoques (no taxativos), para la aplicación e interpretación de la norma⁵. Si bien cada uno de dichos enfoques puede merecer un análisis profundo, para el caso en concreto, nos interesa comentar brevemente, que dichos enfoques, de haber existido en la norma al momento de los hechos, podrían haber coadyuvado a una mejor resolución del caso durante el proceso judicial para determinar si, pese a las contradicciones del Sr. Elme Huayllas (que analizaremos más adelante), se configuró o no un acto de hostigamiento sexual.

Sobre el particular, el artículo 5° del Reglamento de la Ley Nro. 27942 establece, entre otros, los siguientes enfoques:

a) Enfoque de género: Herramienta de análisis que permite observar de manera crítica las relaciones que las culturas y las sociedades construyen entre hombres y mujeres y explicar las causas que producen las asimetrías y desigualdades. Así, este enfoque aporta elementos centrales para la formulación de medidas que contribuyan a superar la desigualdad de género, modificar las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres, erradicar toda forma de violencia basada en género, origen étnico, situación socioeconómica, edad, la orientación e identidad sexual, entre otros factores, asegurando el acceso de mujeres y hombres a recursos y servicios públicos, y fortaleciendo su participación política y ciudadana en condiciones de igualdad.

[...]

c) Enfoque de derechos humanos: Herramienta que coloca como objetivo principal de toda intervención la realización de los derechos humanos, identificando a los/as titulares de derechos y aquello a lo que tienen derecho conforme a sus características y necesidades, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; identificando también a los/as obligados/as o titulares de deberes para su cumplimiento según corresponda.

⁵ Enfoque de género, enfoque de interculturalidad, enfoque de derechos humanos, enfoque de interseccionalidad, enfoque intergeneracional, enfoque centrado en la víctima y enfoque de discapacidad.

[...]

f) Enfoque centrado en la víctima: Herramienta que permite que todos los intervinientes en la atención de casos de hostigamiento sexual asignen prioridad a los derechos, las necesidades y la voluntad de la víctima.

Los citados enfoques, interpretados de manera conjunta, podrían haber servido para entender que si bien el Sr. Elme Huayllas indicó en dos oportunidades (en la declaración jurada presentada por el demandante y durante la Audiencia de Juzgamiento) no haber sido víctima de hostigamiento, resultaba harto probable que dicha negación se deba al machismo aún predominante en la sociedad y con mayor ahínco en aquellos centros laborales con mayor cantidad de personal masculino. En efecto, si bien aceptar y ser consciente de haber sufrido algún tipo de violencia, como lo es el hostigamiento sexual, resulta difícil para cualquier víctima; lo es aún más para aquellas personas que sienten que podrían ser objeto de represalias (por ejemplo, siendo excluidos del grupo de compañeros de trabajo, o viéndose incrementadas las burlas o humillaciones). Asimismo, los enfoques antes indicados hubieran servido para entender que, incluso muchas veces por encima de la percepción de la propia víctima, debe primar la defensa por su dignidad y sus derechos como persona.

Entendemos que AJEPER optó por imputar, entres, otras, la causal establecida en el literal i) de la LPCL, pues el hecho ocurrido el día 25 de agosto de 2015 (tocamiento en una zona íntima), analizado de forma aislada, parecía configurarse como un acto de hostigamiento sexual, aunque, como hemos desarrollado, no se cumplían todos los presupuestos para su configuración con la norma entonces vigente. Sin embargo, analizando los hechos en conjunto (es decir, los ocurridos y grabados por las cámaras de seguridad los días 22 y 25 de agosto de 2015 y los ocurridos en otra fecha, en la que el Sr. Barturen Flores no participó, pero sí lo hicieron otros trabajadores), somos de la opinión de que, en realidad, en el caso existió acoso moral laboral horizontal contra el Sr. Elme Huayllas.

Conforme a lo desarrollado en el acápite 3.2.2 de este Informe, siguiendo a Marie-France Hirigoyen (2010, pág. 9), el acoso moral en el trabajo incluye todas aquellas conductas abusivas que, por su repetición o sistematización, atentan contra la dignidad o integridad (física, psíquica) de una persona. Según señala Hirigoyen, el acoso moral es una violencia en “pequeñas dosis” que, claro, pueden no advertirse de forma aislada, pero el efecto acumulativo es muy destructivo.

Consideramos que el Sr. Elme Huayllas fue objeto de acoso moral por parte de sus compañeros, en tanto, de la revisión de la carta de preaviso al Sr. Barturen Flores, se advierte que AJEPER señaló haber tomado conocimiento de que el Sr. Elme Huayllas fue víctima de “maltratos” en diversas oportunidades (los días 20, 22 y 25 de agosto de 2015). Si bien el Sr. Barturen Flores solo participó en dos de esas fechas, de la revisión de los videos, se advierte que las “bromas” contra el Sr. Elme Huayllas eran ejecutadas no solo por el demandante; sino también por otros compañeros. Estas consistían en pequeños empujones, roces, tocamientos, entre otros. Si esto hubiera ocurrido en una sola oportunidad, podría considerarse como un hecho aislado; mas no fue el caso. En ese sentido, es pues, como señala Hirigoyen, la repetición o sistematización de esas conductas abusivas la que, finalmente, atenta contra la dignidad del hostigado.

No obstante, AJEPER no pudo imputar una falta por “acoso moral”, pues esta no se encuentra prevista de forma explícita como falta grave en el artículo 25° de la LPCL (aunque sí imputó otras faltas, como las reguladas en los literales a) y f) del referido artículo que comentaremos más adelante). De hecho, no existe – hasta la fecha – en el ordenamiento jurídico peruano una norma aplicable al régimen laboral de la actividad privada que defina lo que debe entenderse por “acoso moral”, ni mucho menos regulación sobre las consecuencias de la comisión de este tipo de acoso. Sin perjuicio de ello, como hemos señalado en diversas oportunidades en este Informe, el hecho de que el acoso moral laboral no se encuentre regulado de forma expresa, no impide que este sea sancionado, en tanto afectan la dignidad e integridad personales, amparados por la Constitución.

En síntesis, dando respuesta al problema jurídico de este acápite, consideramos que el hecho ocurrido el día 25 de agosto de 2015, imputado al demandante como acto de hostigamiento sexual, en realidad, no se subsumía en la definición contenida en la Ley Nro. 27942 y su Reglamento, que estuvieron vigentes en dicha fecha. Con la redacción actual de la norma, el hecho concreto – a nuestro criterio – sí podría ajustarse a la definición de hostigamiento sexual. Sin embargo, consideramos que, a la luz de los hechos del caso, y la normatividad vigente en la fecha en que estos se dieron, el Sr. Elme Huayllas, en realidad, fue víctima de acoso moral no solo por parte del Sr. Barturen Flores, sino también por otros compañeros.

3.2.4. Procedimiento regulado en la norma vigente al momento de los hechos para determinar la existencia de hostigamiento sexual

Sin perjuicio de haber determinado que, al amparo de la Ley Nro. 27942 y su Reglamento, vigentes en el año 2015, no concurrieron los presupuestos para la configuración un acto de hostigamiento sexual, también advertimos que existió un error en el procedimiento para imputar dicha conducta. De hecho, aunque no nos encontramos de acuerdo con el fallo emitido por el Juzgado de primera instancia, reconocemos que, de la revisión de esta Sentencia pareciera que se advirtió dicho error, al señalar que *“no existe ningún acoso sexual contra el trabajador Sr. Huayllas, dado que previamente la demandada debió cursar una comunicación al trabajador para que corrija su conducta, lo que no está probado en autos”* (página 8 de la Sentencia).

Sobre el particular, el artículo 7° de la Ley Nro. 27942, vigente en el año 2015, señalaba en su literal c) que los empleadores debían cumplir, entre otros, con la obligación de:

c) **Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo los casos de hostigamiento sexual y el resultado de las investigaciones efectuadas para verificar el cumplimiento de la presente Ley.** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo incluye dentro del reglamento las disposiciones que resulten pertinentes. (Énfasis añadido)

A su vez, el artículo 7° del Reglamento vigente en el 2015 establecía las etapas y plazos del procedimiento general de investigación del hostigamiento sexual, señalando, entre otros, lo siguiente:

7.1. Interposición de la queja. - Las quejas pueden ser presentadas de forma verbal o escrita ante la instancia establecida en cada ámbito de aplicación. En ningún caso se puede obligar a la víctima a interponer la queja ante el presunto hostigador, por ser coincidentemente la autoridad encargada del proceso, debiendo corresponderle al inmediato superior o quien haga sus veces.

[...]

7.3. Traslado de la queja. - Al tomar conocimiento el órgano encargado de la investigación, éste cuenta con 3 días hábiles para correr traslado de la queja. El quejado cuenta con 5 días hábiles para presentar sus descargos contados a partir del día siguiente de la notificación. El descargo deberá hacerse por escrito y contendrá la exposición ordenada de los hechos y pruebas con que se desvirtúen los cargos.

[...]

7.4. Investigación.- La autoridad u órgano encargado de la investigación cuenta con el plazo de diez (10) días para realizar su labor: correrá traslado de la

contestación al quejoso dentro del tercer día hábil de recibida dicha contestación, deberá poner en conocimiento de ambas partes todos los documentos que se presenten y **realizará las investigaciones que considere necesarias a fin de determinar la configuración del acto de hostigamiento sexual**, de acuerdo a los criterios establecidos en la Ley y el presente Reglamento. **La resolución motivada que se derive de esta investigación pondrá fin a los respectivos procedimientos internos de cada institución.** (Énfasis añadido)

De las normas citadas, se desprende que, para determinar un acto de hostigamiento sexual, en primer lugar, debía existir una queja interpuesta; es decir, el empleador no podía actuar de oficio. En segundo lugar, debía seguirse todo un procedimiento (independiente al procedimiento disciplinario sancionador) de investigación del caso de hostigamiento sexual denunciado, que culminara con un acta o resolución motivada declarando fundada o infundada la queja por hostigamiento sexual. Finalmente, el caso y el resultado de las investigaciones debían ser puestos en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

De esta manera, solo si el procedimiento de investigación determinaba la existencia de hostigamiento, este podía incluirse como falta grave en una carta de preaviso de despido o, de ser el caso, en una carta con una sanción menor como amonestación o suspensión. En ese sentido, en el caso analizado, formalmente, tampoco correspondía imputar al Sr. Barturen Flores el supuesto acto de hostigamiento sexual como falta grave, sin que antes se haya iniciado el procedimiento regulado por las normas vigentes en esa fecha. De hecho, ni siquiera correspondía iniciar el procedimiento de investigación, en tanto no existió ninguna queja presentada.

Ahora bien, de la revisión del expediente, advertimos que la inexistencia del procedimiento de investigación para la determinación del hostigamiento sexual no fue alegada por el Sr. Barturen Flores en su demanda. Probablemente por ello, tampoco fue objeto de análisis por parte del Juzgado de primera instancia, ni por la Sala Superior. Como señalamos en párrafos precedentes, el Juzgado apenas hizo una referencia a la falta de comunicación previa al Sr. Barturen Flores.

No obstante, consideramos que correspondía a los jueces de ambas instancias analizar el caso al amparo de las normas vigentes al momento en que ocurrieron los hechos, aun cuando el demandante no haya cuestionado la inexistencia del procedimiento de investigación, con el fin de calificar la imputación por

hostigamiento sexual, en aplicación de lo dispuesto en el artículo VII del T.U.O del Código Procesal Civil que señala:

Artículo VII.- El Juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente.
Sin embargo, no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.” (Énfasis agregado).

Asimismo, dicho análisis constituía una obligación por parte de los jueces de primera y segunda instancia, en tanto es su deber conducir o dirigir el debate procesal, privilegiando el fondo sobre la forma, de acuerdo con los principios y reglas establecidos en la NLPT. Este análisis no hubiera constituido un pronunciamiento *extra petita*, pues, en realidad, resultaba necesario para determinar uno de los puntos más controvertidos del proceso; es decir, si existió o no un acto de hostigamiento sexual.

3.2.5. Comentarios sobre las otras faltas imputadas consistentes en i) la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, ii) y los actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador

Como se señaló en la descripción de los hechos en este Informe, además de la imputación de la falta grave contenida en el literal i) del artículo 25° de la LPCL, AJEPER también imputó al Sr. Barturen Flores las faltas contempladas en el literal a) y f) de dicho artículo, referidas a la inobservancia del reglamento interno de trabajo y los actos de violencia y grave indisciplina, respectivamente. Sobre el particular, si bien hemos señalado que, al amparo de las normas sobre hostigamiento sexual vigentes en el año 2015, no se configuró esta falta imputada, consideramos que las otras dos sí se produjeron y fueron probadas.

Con relación a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, AJEPER señaló durante el procedimiento disciplinario y durante el proceso laboral, que el Sr. Barturen Flores quebrantó las siguientes disposiciones de la empresa:

Reglamento Interno de Trabajo de AJPER:

Art. 58: “Son obligaciones de los trabajadores:
[...]

d) guardar el debido respeto a sus jefes, compañeros y público en general, manteniendo un trato alturado y cortés”

Art. 99: “Se tipifican como faltas:

[...] g) Los actos de violencia, grave indisciplina [...] en agravio del empleador [...] o de otros trabajadores”.

En sus descargos a la carta de preaviso, el Sr. Barturen Flores alegó que no incurrió en actos de violencia contra su compañero pues, supuestamente se tratarían de simples juegos en los que, incluso, él no había participado. No obstante, en esa misma misiva, se contradijo, ya que luego señaló que hizo el ademán de tocar al Sr. Elme Huayllas, en son de juego. De manera textual, señaló lo siguiente:

[...] Pretende utilizar actos y reacciones en las que intervienen algunos trabajadores al momento de cambiarse haciendo chistes o en algunos casos jugando de manos, sin la gravedad que usted le atribuye en las que interviene inclusive el supuesto acosado o agredido, lo cual desvirtúa lo sostenido por usted y, lo que es más importante, **el recurrente no interviene en esos juegos intrascendentes**

[...]

Lo que ocurre el 22 de agosto [...] es que, en circunstancias en que ingreso al casillero cuando estoy cambiándome para ingresar a laborar noto que varios trabajadores, entre los que se encuentra el supuesto agredido, están jugando de manos e inclusive hacen el ademán de cargarlo a uno de ellos exigiéndole que se bañe; ante lo cual **yo me acerco y hago el ademan de tocarlo con la mano en son de juego**, todo ello en evidente acto de juego y **en ningún momento toco las partes íntimas del trabajador Elme Huayllas, y si le toco o cargo es en son de juego**[...]”

De esta manera, se aprecia una contradicción del demandante en un mismo documento que nos permite concluir que, finalmente, sí reconoce haber tocado las partes íntimas(glúteos) del Sr. Elme Huayllas, pero justificó su accionar, señalando que ello formó parte de los “juegos entre compañeros”. Al respecto, independientemente de lo manifestado por el demandante, del video de la cámara de vigilancia, grabado el 25 de agosto de 2015, sí se puede advertir con claridad que el Sr. Barturen Flores tocó los glúteos de su compañero, por lo que este hecho se encuentra acreditado.

Sobre el particular, el Juzgado de primera instancia consideró que no se había producido un acto de violencia (y, por tanto, tampoco la vulneración a las normas del RIT) porque la violencia implicaba necesariamente “agresión física, sexual o psicológica y, de la declaración del Sr. Elme Huayllas en la audiencia, los supuestos malos tratos y bullying eran una práctica frecuente entre compañeros. En opinión contraria, la Sala Superior consideró que el jaloneo al Sr. Elme Huayllas el día 22 de agosto de 2015 y el tocamiento de glúteos para luego burlarse de él el día 25 de agosto de 2015, sí constituyeron actitudes humillantes

para cualquier trabajador, representando un ejercicio de la violencia que, además, se enmarcó como incumplimiento de las disposiciones del RIT, vulnerando el derecho del afectado de laborar en un ambiente digno.

Al respecto, resulta evidente que tocar en una zona íntima a un compañero de trabajo, así como participar de actos de acoso y burla entre todo un grupo contra una persona, constituye una falta de respeto, no solo hacia esa persona; sino también al centro de trabajo. Resulta reprochable una conducta que atente contra la integridad de una persona y más aún si esta conducta se produce en un ambiente laboral, aun cuando se haya realizado fuera de la jornada. Siendo así, el Sr. Barturen Flores, claramente, incumplió con su obligación, como trabajador de AJEPER, de guardar el debido respeto con su compañero, el Sr. Elme Huayllas, quebrantando lo dispuesto en el literal d) del artículo 58° del RIT de AJEPER, por lo que esta falta queda acreditada.

De otro lado, se advierte que la redacción del literal g) del artículo 99° del RIT de AJPER es similar a la redacción del literal f) del artículo 25° de la LPCL, por lo que en el siguiente desarrollo se analiza la segunda norma interna vulnerada, como parte de la inobservancia del RIT, así como parte de la falta grave contenida en el literal f) del artículo 25° de la LPCL.

Respecto a esta falta, Carlos Blancas, señala que la violencia puede no tener graves consecuencias para el agredido, pero en sí misma, la violencia (en cualquier manifestación) es un acto que afecta la continuidad de la relación laboral (2002, pág. 200). En igual sentido, para Manuel Alonso, cualquier ofensa física equivale a una agresión y no es necesario que esta revista especial gravedad para que se configure como una causa justa que habilita la extinción de la relación laboral (1981, pág. 564).

De acuerdo con la doctrina laboral, cualquier manifestación de violencia, sobre todo la violencia física, opera como causa extintiva de la relación laboral. Sobre el particular, si bien pueden existir diversas formas y definiciones de violencia, nos remitimos a la definición que otorga la OIT (2003, pág. 4) a la violencia en el lugar de trabajo, conforme citamos a continuación:

Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en

el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa⁶ de la misma.

La violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores.

La violencia externa es la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo.

Tomando en cuenta dicha definición, consideramos que el tocamiento repentino en una zona íntima de una persona a otra, además de la participación en actos grupales de mofa contra esa misma persona son claros ejemplos de violencia interna, física y psicológica, en tanto es un atentado contra la dignidad personal. Si de por sí actos como esos resultan reprochables en cualquier situación o relación, lo son aún más, en las relaciones de trabajo, en las que se debe guardar el debido respeto y la buena fe para mantener un buen clima laboral.

Ahora bien, como señalamos en párrafos precedentes, los actos cometidos por el Sr. Barturen Flores y otros trabajadores contra el Sr. Elme Huayllas, a nuestro criterio, calificaban como acoso moral y, si bien, no existe una falta grave tipificada con ese término, consideramos que los actos de violencia formaron parte del acoso moral perpetrado. Sobre el particular, Hirigoyen señala que la violencia física no constituye, *per se*, acoso, pero puede pasar que las situaciones de acoso degeneren en actos de violencia (2010, pág. 20). Asimismo, señala dicha autora que el acoso moral es violencia en pequeñas dosis (*Ibidem*, pág. 9).

En tal sentido, como ya hemos señalado anteriormente, si bien podría pensarse que cada acto ejecutado por el demandante y otros compañeros de trabajo, en contra del Sr. Elme Huayllas constituían hechos aislados o meros juegos, si se analiza el caso en conjunto, es claro que existió acoso moral (aun cuando ni el Sr. Elme Huayllas ni sus compañeros de trabajo lo reconozcan como tal). Por ello, consideramos también reprochable que el Juzgado de primera instancia haya concluido que no existieron actos de violencia pues ello era una “práctica frecuente que realizaban sus compañeros por la confianza y familiaridad”, cuando es, precisamente, la práctica frecuente lo que demostraría el acoso del que era víctima el Sr. Elme Huayllas.

⁶ Se entiende por “consecuencia directa” un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable.

Siendo así, coincidimos con Carlos Blancas, cuando señala que mientras el acoso moral (horizontal) no se regule de forma expresa como falta grave, dicho tipo de acoso puede ser reconducido al inciso f) del artículo 25° de la LPCL, en tanto muchos de los casos de acoso se expresan, justamente, mediante actos de violencia contra el acosado (2007, pág. 136).

Por todo lo expuesto, consideramos que las faltas contenidas en los incisos a) y f) del artículo 25° de la LPLC sí fueron correctamente imputadas y, además, se sustentaron en pruebas suficientes tales como los videos de las cámaras de seguridad y el reconocimiento (pese a la contradicción) del propio demandante de haber tocado a su compañero, aunque haya pretendido minimizar el hecho.

3.3. ¿Considerando la finalidad de las pruebas testimoniales y contradicciones del presunto hostigado, existió una vulneración al debido proceso?

En este acápite nos interesa ahondar en las contradicciones existentes en las declaraciones y el testimonio del presunto afectado y el valor probatorio que correspondía otorgar a estas, considerando los otros medios de prueba aportados al proceso. A partir de ello, analizaremos si, en el caso, existió alguna afectación al debido proceso por parte del Juez de primera instancia, al no valorar adecuadamente todos los medios de prueba aportados por las partes en su conjunto.

3.3.1. Finalidad de las pruebas testimoniales

Señala Hernando Devis Echandía que la prueba judicial consiste en todo motivo o razón que se aporta al proceso, por medios y procedimientos permitidos por la ley, con los que se busca convencer al juez sobre ciertos hechos (1981, pág. 34). Asimismo, los medios de prueba serán todos los elementos o instrumentos (tales como testimonios, documentos, entre otros), utilizados por las partes o el juez que contienen dichas razones o motivos (Ibidem, pág. 29).

Precisamente, el aporte de medios probatorios que deben realizar las partes para generar certeza o convicción en el juez de sus afirmaciones constituye, por un lado, el ejercicio legítimo de su derecho a la prueba (derivado del derecho al debido proceso) y, por otro, una de las reglas que rigen para los procesos, sean civiles, penales o laborales. En materia procesal laboral, dicha regla se encuentra contenida en el numeral 23.1 del artículo 23° de NLPT, según la cual, la carga

de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.

Ahora bien, entre los diversos medios de prueba que pueden aportarse al proceso, los medios probatorios típicos, según lo dispuesto en el artículo 192° del T.U.O del Código Procesal Civil, son la declaración de parte, los documentos, la pericia, la inspección judicial y la declaración de testigos. La declaración que brinda un testigo se denomina testimonio y constituye un acto procesal que sirve para que una persona informe al juzgado sobre aquellos hechos que conoce por haberlos percibido (Ibidem, pág. 156). El testimonio, pues, al igual que el resto de los medios probatorios tienen como objeto llegar a una verdad en el proceso judicial.

Sin perjuicio de que reconocemos el gran aporte que puede constituir la prueba testimonial para dilucidar una controversia, coincidimos con César Higa cuando señala que los testimonios presentan importantes problemas respecto a su valor probatorio. Ello, en virtud de que pueden presentarse casos de testigos que se contradicen entre ellos, otros que cambian su versión en sus declaraciones, algunos que declaran lo que otros les han contado, entre otros muchos supuestos (2009, pág. 54). Siendo así, no resulta una tarea sencilla para los jueces determinar qué valor probatorio otorgar a las declaraciones testimoniales, tomando en cuenta que la veracidad de los testimonios puede verse afectada por variables personales o contextuales, como, por ejemplo, la complejidad de los hechos que se relatan, el transcurso del tiempo, o las habilidades cognitivas del testigo (Contreras: 2017, pág. 2019).

En tal sentido, consideramos que los jueces deben tener la rigurosidad de analizar los testimonios (que, evidentemente, estarán impregnados de subjetividad) de manera conjunta con los otros medios de prueba con los que cuenten, a la luz de las particularidades de cada caso, conforme a lo dispuesto en el artículo 197° del T.U.O del Código Procesal Civil que señala que todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada.

3.3.2. Pruebas aportadas al proceso para determinar la existencia o inexistencia de los hechos imputados al demandante

En el caso que nos ocupa, los medios probatorios más importantes aportados por las partes al proceso fueron i) los documentos del procedimiento disciplinario

de despido (carta de imputación de cargos, carta de descargos y carta de despido), ii) los videos de la cámara de seguridad, correspondientes a los días 22 y 25 de agosto de 2015, iii) la declaración jurada escrita del Sr. Elme Huayllas de fecha 10 de setiembre de 2015, certificada notarialmente (presentada por el Sr. Barturen Flores, iv) la declaración jurada escrita del Sr. Elme Huayllas de fecha 19 de abril de 2016, certificada notarialmente (presentada por AJEPER) y v) la declaración testimonial del Sr. Elme Huayllas que, aunque no fue ofrecida en el escrito de demanda, se presentó durante la Audiencia de Juzgamiento, en tanto dicho trabajador fue llevado al Juzgado por el Sr. Barturen Flores y su abogado.

Al respecto, consideramos que, de todos los medios de prueba aportados, los videos de las cámaras de seguridad eran los más idóneos para dilucidar la controversia, en tanto permitían que el Juzgado (y posteriormente, la Sala) puedan apreciar, de manera casi directa, los hechos que dieron lugar al despido, relacionados a actos de acoso contra el Sr. Elme Huayllas. En efecto, no es igual analizar un caso en base a meros documentos escritos, en los que las partes exponen sus posiciones (por ejemplo, en las cartas de preaviso y de descargos), que hacerlo teniendo a la vista un registro videográfico del momento exacto de los hechos materia de análisis. Además, es preciso tener en consideración que, como se desarrolló en el punto 3.1.3 de este Informe, los videos obtenidos por AJEPER constituían una prueba lícita, por lo que su actuación y adecuada valoración hubiesen sido suficientes para determinar si las faltas imputadas se sustentaron en hechos reales.

Sin embargo, para el Juez de primera instancia las videograbaciones actuadas en el proceso no resultaban suficientes para resolver la controversia. Al respecto, de la revisión del expediente, se advierte que a criterio del Juez lo importante era determinar si para el presunto hostigado, Sr. Elme Huayllas, existieron actos de acoso (*bullying*) y hostigamiento sexual. Efectivamente, al actuar los medios probatorios ofrecidos por las partes y advertir que existía una contradicción en la primera declaración jurada suscrita por el Sr. Elme Huayllas (presentada por el Sr. Barturen Flores) y la declaración posterior del mismo trabajador (presentada por AJEPER), el Juez a cargo del proceso procedió a tomar la declaración testimonial del Sr. Elme Huayllas.

3.3.3. Validez formal de la actuación de la declaración testimonial del presunto hostigado en el caso analizado, según lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley Nro. 29497

Como señalamos en párrafos anteriores, la declaración testimonial del Sr. Elme Huayllas no fue ofrecida como medio probatorio en el escrito de demanda; sino que, en la etapa de actuación probatoria, el Juez sugirió al abogado del demandante que, en vez de la declaración jurada escrita, debió presentar una declaración testimonial del Sr. Elme Huayllas. Ante ello, el abogado precisó que el Sr. Elme Huayllas sí se encontraba en el Juzgado, pues lo llevaron. De esta manera, se incorporó el testimonio del referido trabajador como medio probatorio.

Sin embargo, tal y como cuestionó AJEPER en su recurso de apelación, el Sr. Elme Huayllas estuvo presente en la audiencia desde que esta inició. Incluso, durante dicha diligencia, el Juez precisó que el referido trabajador no podía estar durante la Audiencia, pero para ese momento, el Sr. Eme Huayllas ya había escuchado los alegatos expuestos por los abogados; lo que podría haber implicado un sesgo en la declaración que finalmente brindó.

Al respecto, el primer párrafo del artículo 26° de la NLPT dispone, con relación a la declaración de testigos, que *“los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda”*. A nuestro entender, la finalidad que el legislador persigue con esta disposición es que la declaración del testigo no se vea alterada por lo que pueda oír o percibir durante la Audiencia, omitiendo hechos o cambiando su versión sobre estos.

En tal sentido, considerando que el Sr. Elme Huayllas presenció la Audiencia desde un inicio, su testimonio resultaba inválido desde su actuación. Sin embargo, el Juez de primera instancia actuó y valoró la declaración testimonial del Sr. Elme Huayllas y, de hecho, basó su decisión en lo indicado por este trabajador durante la Audiencia. Al respecto, y sin perjuicio de que consideramos que dicho medio de prueba resultaba formalmente inválido, entendemos que, al haber sido una de las faltas imputadas la comisión de un acto de acoso y hostigamiento, el Juez consideró necesario contar con la percepción del presunto hostigado.

3.3.4. Contradicciones entre las 3 declaraciones brindadas por el presunto hostigado

Como ya hemos señalado, el Sr. Barturen Flores presentó como uno de sus medios probatorios la declaración jurada escrita del Sr. Elme Huayllas de fecha 10 de setiembre de 2015, certificada notarialmente. A través de dicha declaración, el Sr. Elme Huayllas señaló que lo sucedido en la zona de casilleros fueron juegos de mano y “*chacota*”, sin mayor trascendencia. Asimismo, indicó que no sufrió agresiones, bullying ni hostigamiento sexual por parte de sus compañeros.

Por su parte, AJEPER también presentó una declaración jurada escrita del Sr. Elme Huayllas de fecha 19 de abril de 2016, certificada notarialmente. En este último documento, el referido trabajador indicó que se rectificaba de la declaración que firmó el 10 de setiembre de 2015, por presión de sus compañeros. En tal sentido, señaló que los días 20, 22 y 25 de agosto de 2015 sí fue objeto de burlas, agresiones físicas y actos contra su voluntad por parte de otros trabajadores; los mismos que generaron que el ambiente sea hostil e incómodo para él.

Finalmente, durante la Audiencia de Juzgamiento, el Sr. Elme Huayllas brindó su declaración testimonial y, respondiendo a las preguntas realizadas por el Juez, manifestó no haber sido acosado sexualmente por el Sr. Barturen Flores y, aunque reconoció que este le tocó las nalgas, indicó que este acto se realizó como parte de un juego. Fue precisamente esta última declaración la que el Juez tomó en consideración para fundamentar su fallo, declarando fundada la demanda y ordenando la reposición del Sr. Barturen Flores. Para el Juzgado, se habría producido, supuestamente, un despido fraudulento, ya que – a su criterio – las faltas imputadas al demandante, en realidad, se trataron de juegos entre compañeros, debido a la familiaridad entre estos y no revestían la gravedad necesaria para justificar el despido.

En el acápite 3.2 de este Informe, hemos expuesto nuestra posición señalando que, en el caso analizado, al amparo de las normas sobre hostigamiento sexual vigentes al momento de los hechos, no se habría configurado un acto de hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, consideramos que, para la resolución de la controversia, el Juez debió profundizar su análisis, tomando en cuenta los

posibles motivos detrás de las contradicciones existentes en las 3 declaraciones brindadas por Sr. Elme Huayllas y no fundamentar su fallo únicamente en base a lo declarado durante la Audiencia de Juzgamiento.

Al respecto, aun cuando el demandante manifestó en sus declaraciones escrita y testimonial no haberse sentido víctima de hostigamiento sexual ni de bullying, esta negación podía deberse precisamente a que, muchas veces, una víctima de acoso y hostigamiento no se reconoce como tal por baja autoestima, desconocimiento, inseguridad en cuanto a eficacia laboral, entre otros factores (Olmedo y González: 2006, pág. 113). Asimismo, debió tenerse en cuenta que existía la posibilidad de que el Sr. Elme Huayllas se haya visto conminado a apoyar al Sr. Barturen Flores, pues no hacerlo podría haber generado algún tipo de represalia o rechazo del grupo, en tanto se entendería como una traición. Como señalan Olmedo y González, precisamente, uno de los factores del entorno que favorecen la aparición de acoso laboral o mobbing es el temor a la desvinculación de un grupo en el que se reconocen unos a otros manejando la misma dinámica de grupo (Ibidem, pág. 114).

Lo anterior cobra mayor relevancia considerando que en el área de trabajo del Sr. Elme Huayllas todo el personal obrero era masculino y probablemente mantenían una “dinámica de grupo” con una fuerte impronta machista. En ese contexto, aceptar y ser consciente de haber sufrido algún tipo de violencia (no necesaria ni únicamente sexual), resultaba aún más difícil para alguien que teme ser excluido, burlado o humillado por otros compañeros. En este punto, resulta importante mencionar que, como señalamos en acápite previo, el hecho de que el Sr. Elme Huayllas haya presenciado la Audiencia desde su inicio, pudo haber afectado su declaración, por miedo a afectar a un ex compañero de trabajo y que esto sea de conocimiento del grupo de trabajadores con el que seguiría laborando.

De otro lado, consideramos que también debió analizarse el contexto temporal en el que el Sr. Elme Huayllas suscribió la declaración jurada presentada por AJEPER, pues se advierte que esta fue firmada cuando el Sr. Barturen Flores ya había demandado a la empresa. En tal sentido, la retractación que hizo respecto de su primera declaración, definitivamente se realizó a pedido de AJEPER. Así, dicha declaración pudo haber sido suscrita por el Sr. Elme Huayllas por el temor de no cumplir con una indicación de la empresa.

Sin embargo, de la revisión de la Sentencia de primera instancia, se advierte que no existió ningún análisis sobre las contradicciones en las que incurrió el Sr. Elme Huayllas en sus 3 declaraciones y los posibles motivos detrás de tales contradicciones. De hecho, ni siquiera existió un análisis sobre las declaraciones juradas escritas, pues toda la fundamentación sobre la pretensión principal de reposición por despido fraudulento se esbozó en 3 hojas en las que únicamente se hizo alusión a las preguntas del juez y las respuestas brindadas por el Sr. Elme Huayllas durante la Audiencia de Juzgamiento.

En tal sentido, si bien entendemos que para el juez resultaba relevante contar con la declaración testimonial del Sr. Elme Huayllas, consideramos que no se analizaron las particularidades del caso para asignarle un adecuado valor probatorio al testimonio. Como ya señalamos, resulta bastante probable que la declaración del Sr. Elme Huayllas se haya visto afectada por variables personales y contextuales. Siendo así, correspondía que el juez fundamente su decisión con mayor rigurosidad en su análisis.

3.3.5. ¿Existió una afectación al debido proceso?

El derecho al debido proceso está constituido por una serie de garantías procesales como el derecho de acceso a la justicia, el derecho a la ejecución de resoluciones judiciales, el derecho a un plazo razonable en el juzgamiento o ser juzgado sin dilaciones indebidas, entre otros (Castillo: 2013, pág.13). Precisamente, el derecho a la prueba es una de esas garantías implícitas del derecho al debido proceso y a la tutela procesal efectiva, reconocidos en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución y así ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional en diversas sentencias, como la recaída en el Expediente Nro. 0106712-2005-HC/TC. En los fundamentos 13 y 15 de dicha sentencia, el máximo intérprete de la Constitución señaló lo siguiente:

[...] una de las garantías que asiste a las partes del proceso es la de presentar los medios probatorios necesarios que posibiliten crear la convicción en el juzgador de que sus argumentos son los correctos.

[...] Constituye un derecho básico de los justiciables de producir la prueba relacionada con los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Según este derecho, las partes o un tercero legitimado en un proceso o procedimiento tienen el derecho a producir la prueba necesaria con la finalidad de acreditar los hechos que configuran su pretensión o defensa.

[...] Se trata de un derecho complejo que está **compuesto por el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados**, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y **que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia.** (Énfasis añadido)

Siendo así, resulta evidente que el derecho a la prueba, a su vez, está compuesto por un conjunto de sub-derechos, que necesariamente deben cumplirse. Así, carecería de sentido, por ejemplo, que se ofrezcan y admitan ciertos medios probatorios, sin que estos sean practicados, ejecutados o actuados en el proceso, pues ello conllevaría a una vulneración del derecho a la actuación de las pruebas aportadas.

De la misma manera, carece de sentido que se admitan y actúen los medios probatorios presentados por las partes y que estos, finalmente, no sean valorados. Con relación a la valoración de los medios probatorios, señala Ferrer Beltrán que, por un lado, se exige que las pruebas se tomen en consideración a efectos de justificar la decisión que se adopte y, por otro, se exige que esta valoración sea racional (2007, pág. 56)

Sobre el particular, considerando lo señalado en el sub-acápito precedente, advertimos que en el caso analizado, si bien se admitieron y actuaron los medios probatorios consistentes en las declaraciones juradas notariales suscritas por el Sr. Barturen Flores y los videos de las cámaras de seguridad, estos no fueron valorados por el juez de primera instancia. Como ya señalamos anteriormente, en la sentencia se concluyó que no existieron actos de hostigamiento, violencia, ni vulneración al Reglamento Interno de Trabajo, partiendo de la premisa de que si el Sr. Elme Huayllas declaró no haber sufrido actos de hostigamiento u acoso, se entendía que no existió ninguna conducta por parte del demandante que justificara su despido.

El juez analizó básicamente la imputación de hostigamiento sexual, basándose en la declaración testimonial del Sr. Elme Huayllas, pese a que esta resultaba inválida desde su actuación. Además, es preciso indicar que el juez no examinó de forma adecuada las otras faltas graves imputadas, ni se pronunció sobre las pruebas contenidas en las declaraciones juradas y en los videos. En todo caso, tampoco motivó por qué no correspondería emitir pronunciamiento sobre dichos medios probatorios.

Al respecto, tal y como ha establecido el Tribunal Constitucional en diversas sentencias, como la recaída en el Expediente Nro. 01557-2012-PH/TC, no toda omisión a la valoración de un medio probatorio vulnera *prima facie* el debido proceso, pues es posible que dicha omisión se deba a que el medio de prueba no sea relevante para el caso. Sin embargo, consideramos que en este caso resultaba necesario que se emita un pronunciamiento respecto al resto de pruebas aportadas, pues los videos de las cámaras de seguridad contenían el registro casi directo de lo sucedido los días 20 y 25 de agosto de 2015 y, por tanto, permitían al juzgador analizar con detalle cada hecho imputado al Sr. Barturen Flores. Asimismo, consideramos que la contradicción entre las declaraciones juradas del Sr. Elme Huayllas también debió ser valorada, a fin de que en la sentencia se motive de forma adecuada si estas declaraciones merecían o no valor probatorio, considerando la contradicción existente.

Al no haber valorado la declaración testimonial, de manera conjunta con los otros medios de prueba aportados, el juez de primera instancia vulneró lo dispuesto en el artículo 197° del T.U.O del Código Procesal Civil que señala que todos los medios probatorios deben ser valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. En ese sentido, consideramos que existió una manifiesta afectación al debido proceso.

3.4. ¿Cómo debió analizarse el caso para determinar la existencia del despido fraudulento pretendido?

Como señalamos en la descripción de los hechos, específicamente en el numeral 2.3 de este Informe, el Sr. Barturen Flores solicitó, como pretensiones principales, i) su reposición en el puesto que desempeñaba (operador), al considerar que su cese calificaba como despido fraudulento y ii) el pago de sus remuneraciones devengadas. Asimismo, como pretensión subordinada solicitó que se ordene el pago de una indemnización por despido arbitrario. Como fundamento principal de su pretensión principal, el demandante alegó que su despido era fraudulento porque no incurrió en las faltas graves y los hechos imputados eran falsos. En atención a ello, en la Audiencia de Juzgamiento se establecieron los siguientes puntos controvertidos:

1. Determinar si existió un nexo causal entre la carta de preaviso y la carta de despido y si existió un despido fraudulento.
2. Determinar si correspondía ordenar la reposición del demandante.

3. Determinar si correspondía el pago de una indemnización por despido arbitrario.

En tal sentido, en este acápite, desarrollaremos brevemente el marco constitucional y jurisprudencial sobre la protección contra el despido arbitrario, centrándonos en la categoría de despido fraudulento, creado jurisprudencialmente. A partir de ello, analizaremos si en el caso del Sr. Barturen Flores se produjo un despido de este tipo y si, por tanto, correspondía o no amparar su pretensión principal. Asimismo, comentaremos cuáles son los errores en los que incurrió el Juzgado de primera instancia al amparar la pretensión principal de reposición.

3.4.1. Marco constitucional, legal y jurisprudencial de la protección contra el despido arbitrario

El despido arbitrario – y la protección constitucional contra este- ha sido y es uno de los temas más tratados del Derecho Laboral, tanto por la doctrina, como por la jurisprudencia, lo que no resulta sorprendente dada la trascendencia económica, social y personal que tiene la pérdida del empleo, no solo para los trabajadores, sino también para sus familias, cuando aquellos son el sostén de estas. Al respecto, coincidimos con Elmer Arce (2008) cuando señala que:

[...] De todas las vicisitudes del contrato de trabajo, es la extinción la que ha recibido la regulación más ponderada de nuestro ordenamiento laboral. En ninguna otra se observa la capacidad del legislador y de la jurisprudencia para equilibrar los intereses sociales en juego”. (pág. 518).

Sobre el particular, la Constitución Política del Perú de 1993, a diferencia de su predecesora⁷ no reconoce de manera expresa la protección del derecho a la estabilidad laboral absoluta; sino que únicamente señala en su artículo 27° que la ley otorgará adecuada protección contra el despido arbitrario. Se advierte, pues, que la Constitución vigente optó por establecer una reserva de ley, dejando en manos del legislador la regulación en torno a la protección de la estabilidad laboral. Tal como señala Carlos Blancas, el citado artículo 27° podría catalogarse como un derecho de configuración legal; es decir, como un derecho que, si bien está previsto en la Constitución, para su ejercicio, es necesario un desarrollo legal (2011, pág. 544).

⁷ La Constitución de 1979 señalaba en su artículo 48°, expresamente, lo siguiente: “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada”.

Siendo así, podríamos decir que, si bien la protección contra el despido arbitrario se encuentra consagrada constitucionalmente, su configuración es legal, por haberlo decidido así el constituyente. No obstante, ello no puede entenderse de ninguna manera en el sentido de que el legislador tiene amplia discrecionalidad para regular la protección de la estabilidad laboral; sino que cualquier regulación debe respetar los principios constitucionales, y las disposiciones establecidas en las normas internacionales sobre derechos humanos.

En efecto, considerando lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, que señala que los derechos fundamentales se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias, ratificados por el Perú, resulta importante referirnos a la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) y, sobre todo, a su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), los mismos que han sido ratificados por nuestro país. En estas normas, además de reconocerse al derecho del trabajo como un derecho social, económico y cultural, se han señalado parámetros específicos para la protección de este derecho.

Así, en el literal d) del artículo 7°, sobre Condiciones Justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, del Protocolo de San Salvador se señala lo siguiente:

“Los Estados parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

[...]

d) **La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.**” (Énfasis añadido).

Al respecto, el desarrollo legislativo sobre la protección contra el despido arbitrario se encuentra contenido en el artículo 34° de la LPCL, que señala lo siguiente:

“El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. **Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización** establecida en el

Artículo 38º, **como única reparación por el daño sufrido**. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. **En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que, en ejecución de sentencia, opte por la indemnización** establecida en el Artículo 38º.

Como señala Javier Neves, el citado artículo prevé dos tipos de despido; el primero (arbitrario), que se repara solo con la indemnización, comprende dos subtipos de despido: incausado, en el que no se expresa causa e injustificado cuando, si bien se invoca un motivo, las imputaciones no pueden probarse en el proceso. De otro lado, el despido nulo, que vulnera ciertos derechos fundamentales, como la libertad sindical, la igualdad y no discriminación, entre otros, puede ser reparado, a elección del trabajador, con la reposición o una indemnización (2015, pág. 228).

Ahora bien, tal y como expusimos al inicio de este acápite, la adecuada protección contra el despido arbitrario sigue siendo un tema de constante debate: hay quienes abogan por el establecimiento de la reposición como la forma más protectora contra el despido arbitrario y hay quienes señalan que con el pago de una indemnización es suficiente, ya se estaría cumpliendo con brindar una protección adecuada contra el despido sin causa. De esta manera, la discusión acerca de la estabilidad laboral radica, en realidad, en la eficacia de las medidas que otorga el ordenamiento.

Sobre el particular, la estabilidad laboral es mayoritariamente dividida en dos grados: i) Estabilidad laboral absoluta y ii) Estabilidad laboral relativa. La primera, puede sintetizarse en que, en casos de despido injustificado se debe asegurar la reincorporación efectiva del trabajador en el empleo. Por su parte, la estabilidad relativa importa la posibilidad de que el empleador, al resolver de manera unilateral el vínculo laboral, tenga la posibilidad de pagar una indemnización al trabajador, sin que exista readmisión en el empleo.

Entre los autores nacionales que creen en que la estabilidad laboral que debe primar es la relativa, se encuentra Tulio Obregón (2016), quien señala que:

El trabajador víctima de un despido injusto o arbitrario [debe ser] resarcido con el pago de una indemnización [...]. Las normas internacionales no contemplan la estabilidad laboral absoluta. Señalan claramente que, ante un despido injusto, el trabajador puede tener en lugar de reposición, el pago de una indemnización. (pág.206.)

Para este autor, no resultaría “justo” que en un contrato (como el de trabajo), si una de las partes no desea mantener el vínculo, se le fuerce a hacerlo. En la

misma línea, para Jorge Toyama (2014), si la Constitución Política del Perú señala que, ante un despido, el nivel de protección adecuado se establece por ley y si, para la ley, ese nivel fue la indemnización por despido arbitrario, esa debe considerarse la opción adecuada, máxime si existen instrumentos internacionales que consideran a la indemnización como una forma válida de tutela.

Similar posición comparte Luis Vinatea (2004), para quien la adecuada protección no debe solo extraerse del artículo 22° de la Constitución, sino que debe extraerse de la Ley, pues, la Constitución – guste o no- también contiene el artículo 27° y este deja a cargo del legislador la protección contra el despido arbitrario (pág. 112). Así, pues, para este autor, si a la luz de las normas internacionales, el legislador peruano ha establecido que al despido sin causa se le califica como “arbitrario” y la consecuencia de este es el pago de una indemnización, no puede considerarse que dicha disposición resulta inconstitucional; por el contrario, es válida y conforme a la Constitución y los tratados.

De otro lado, para autores como Carlos Blancas, de la interpretación del artículo 27° de la Constitución, conforme a las normas del Protocolo de San Salvador, se entiende claramente que se consagra la “estabilidad en el empleo” en cuanto esta institución supone la exigencia de una causa justa para que se proceda al despido, excluyendo la posibilidad de que el mismo proceda por mero arbitrio del empleador (2002, pág. 275). Así, para Blancas Bustamante, la norma constitucional tiene como contenido esencial la interdicción de la arbitrariedad del despido.

De igual forma, para Javier Neves el artículo 22° de la Constitución admitiría un sentido genérico y otro específico. Así, en su acepción genérica, la Constitución habría consagrado un derecho de “preceptividad aplazada” (toda vez que para ser exigido, necesita de un desarrollo legal); mientras que en su sentido específico, existiría una preceptividad inmediata que puede ser exigida de la simple lectura del texto constitucional, toda vez que el derecho consagrado es el derecho a conservar el empleo, como base del bienestar social de la persona, limitando así la voluntad extintiva arbitraria del empleador (2001, pág. 25).

Desde nuestro punto de vista, la protección adecuada contra el despido arbitrario que se otorga en el texto de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (indemnización tarifada) debe entenderse en el sentido de que esta resultará

válida si es que así lo decide el trabajador, ya sea porque acepta el pago de una indemnización al momento del cese o porque la solicita en la vía judicial. Como señalamos anteriormente, es cierto que el literal d) del artículo 7° del Protocolo de San Salvador señala que, ante los casos de despido injustificado, se habilitan dos opciones: i) el pago de una indemnización o ii) la readmisión en el empleo. No obstante, no puede perderse de vista que el mismo artículo insta a los Estados a garantizar la estabilidad en el empleo.

En tal sentido, consideramos que una lectura literal del artículo 34° de la LPCL constituiría una vulneración a los principios y derechos básicos relativos a la estabilidad en el empleo. Por el contrario, una lectura sistemática de dicho artículo, la Constitución y el Protocolo de San Salvador nos debería llevar a entender como válida la indemnización como reparación al despido arbitrario solo cuando esta sea aceptada por el trabajador.

Ahora bien, el esquema de reparación contenido en el artículo 34° de la LPCL fue materia de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional en la Sentencia del Caso FETRATEL, recaída en el Expediente Nro.1124-2001-AA/TC. En esta sentencia, el máximo intérprete de la Constitución estableció que, de una interpretación del artículo 22° de la Constitución, el despido incausado regulado en el artículo 34° de la LPCL resultaba inconstitucional. A criterio del Tribunal, la posibilidad de pagar únicamente una indemnización por despido arbitrario resultaba contraria al principio de causalidad, según el cual nadie debe ser despedido sin causa justa establecida por ley. Así, para este Colegiado, la sanción idónea frente al despido sin expresión de causa debía ser la reposición del trabajador afectado. En el fundamento 12 de la referida Sentencia se estableció lo siguiente:

[...] cuando el artículo 27 de la Constitución establece que la ley otorgará “adecuada protección frente al despido arbitrario”, debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado artículo [...]

a. **El artículo 34** [del T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, segundo párrafo, **es incompatible con el derecho al trabajo porque vacía de contenido este derecho constitucional.**

[...]

b. la forma de protección no puede ser sino retrotraer el estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso **la**

restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. **La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucional.**⁸ (Énfasis añadido)

Así, en dicha Sentencia, se concluyó que el despido sin expresión de causa atentaba contra el núcleo esencial del derecho al trabajo, recogido en el artículo 22° de la Constitución. A fin de sustentar su construcción argumentativa, el Tribunal Constitucional se refirió al artículo 27° de la Constitución únicamente como un mandato dado al legislador, pero que de ninguna manera implicaba la determinación de la forma frente a un despido arbitrario.

Posteriormente, a través de la Sentencia emitida en el Expediente Nro. 0976-2001-AA/TC (caso Llanos Huasco), el Tribunal Constitucional hizo un desarrollo del artículo 27° de la Constitución, señalando que resultaba necesaria su aplicación en los casos de despido arbitrario. Así, luego de concluir que dicho artículo contiene un derecho de configuración legal, terminó reconociendo que el artículo 34° de la LPCL previó a la indemnización como una de las formas mediante las que el trabajador despedido puede ser protegido. No obstante, señaló que este modelo de protección debía satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad.

En el fundamento 12 (a.2) de esta sentencia, el Tribunal expresó lo siguiente:

[...] El Tribunal Constitucional considera que el **régimen resarcitorio es compatible con los principios y valores constitucionales en aquellos casos en los que, o bien el trabajador, una vez que fue despedido arbitrariamente, cobra la indemnización correspondiente o, en su defecto, inicia una acción judicial ordinaria con el objeto de que se califique el despido como injustificado, con el propósito de exigir del empleador el pago compulsivo de la referida indemnización.** En cualesquiera de esos casos, por tratarse de una decisión enteramente asumida conforme a su libre albedrío por el trabajador, la protección adecuada contra el despido arbitrario debe traducirse inexorablemente en el pago de la correspondiente indemnización. En tal caso, el trabajador decide que la protección adecuada es el pago de su indemnización.
[...]

Asimismo, señaló que, al lado del régimen resarcitorio, puede establecerse un sistema de protección jurisdiccional con alcances diferentes; es decir, con eficacia restitutoria, traducida en la readmisión en el empleo. De esta manera, el

⁸ Fundamento 12

máximo intérprete de la Constitución, consolidando la jurisprudencia emitida con anterioridad, refirió que los efectos restitutorios derivados de despidos arbitrarios con infracción de determinados derechos fundamentales se generan en tres casos⁹: despido nulo, despido incausado y despido fraudulento. Sobre esta última modalidad nos ocuparemos en el siguiente punto.

3.4.2. Delimitación conceptual del despido fraudulento según el Tribunal Constitucional

El denominado despido fraudulento fue introducido y definido por vez primera en el ordenamiento jurídico peruano por el Tribunal Constitucional en el fundamento 15 de la Sentencia antes indicada (caso Llanos Huasco), en los siguientes términos:

Se produce el denominado despido fraudulento, cuando:

Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun 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° 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° 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas".

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo (Énfasis añadido).

Como apunta Javier Neves, esta modalidad de despido creada jurisprudencialmente resulta más similar al despido injustificado (aquel cuyo motivo no puede probarse en el proceso) que al incausado, porque la imputación existe, solo que se produce de forma maliciosa; lo que debe ser acreditado por el demandante (2015, pág. 230).

⁹ Fundamento 15

Al haber surgido el despido fraudulento desde la jurisprudencia, es esta la que lo ha regulado, actuando el Tribunal Constitucional como legislador positivo¹⁰ (creando el supuesto de protección y estableciendo un precedente vinculante) y la Corte Suprema analizando en qué supuestos específicos se aplica y cuáles son las condiciones para calificarlo como tal. Así, por ejemplo, en la Casación Laboral Nro. 16565-2013-Lima, la Corte Suprema señaló que para la configuración de un despido fraudulento resulta necesario que exista por cuenta del empleador, la mala fe (ánimo perverso) y la voluntad de engaño; los mismos que deben acreditarse y no simplemente presumirse. De manera específica, en el fundamento octavo de dicha sentencia casatoria se indicó lo siguiente:

Bajo esta perspectiva, se desprende que la singularidad de este tipo de despido **proviene esencialmente de la existencia de una conducta pérfida del empleador como base del despido.** En este sentido, el despido fraudulento se distingue del despido arbitrario en la medida que para la configuración de aquel no basta verificar la injusticia del despido sino que, además de ello, **se requiere que el juzgador adquiera también convicción sobre el ánimo perverso con el cual ha actuado el empleador;** y es por ello que, por ejemplo, no será suficiente en estos casos la acreditación de la inexistencia o falsedad de la conducta atribuida al trabajador como base del despido, en tanto que esta evaluación se enmarca todavía dentro del estándar de valoración de la injusticia del despido, sino que deberá llegarse a la convicción también de que esta inexistencia o falsedad era notoria, en el sentido de ser clara o evidente para el empleador, pues solo a través de esto último se hará patente el ánimo desleal que ha motivado la actuación de aquel. (Énfasis añadido).

El desarrollado jurisprudencial esbozado y las modalidades de despido fraudulento establecidas por el Tribunal Constitucional en las líneas precedentes, pueden resumirse en el siguiente gráfico, elaborado por Soltau e Higa (2015, pág. 416):

DESPIDO FRAUDULENTO	
Rasgo común: Ánimo perverso y auspiciado por el engaño del empleador.	
Primera modalidad	Imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
Segunda modalidad	Atribución de una falta no prevista legalmente (vulneración del principio de tipicidad).
Tercera modalidad	Extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.

¹⁰ Sobre la actuación del juez constitucional como legislador positivo, véase: Altuve-Febres Lores, F. (2010). El Juez Constitucional como Legislador Positivo en el Perú. *Revista Jurídica Piélagus*. No. 9, pág. 159-175. En: <https://www.journalusco.edu.co/index.php/pielagus/article/view/618/1174>

Cuarta modalidad

Extinción de la relación laboral mediante la “fabricación de pruebas”.

Siendo así, a efectos de que este tipo de despido pueda ser acusado – y amparado – en sede judicial será necesario que concurren los siguientes elementos:

1. Existencia de ánimo perverso (mala fe) y voluntad de engaño por parte del empleador. Es decir, que el empleador utilice el procedimiento de despido como una mera formalidad, cuando la decisión del cese (forzado) ya ha sido tomada.
2. Configuración de alguna de las cuatro modalidades o supuestos establecidos por el Tribunal Constitucional.
3. Acreditación indubitable del fraude cometido por el empleador.

Bajo los parámetros esbozados, en los siguientes acápite analizaremos los hechos del caso, a fin de determinar si concurrieron los elementos necesarios y si se produjo alguna de las modalidades de despido fraudulento para amparar la pretensión principal del demandante de reposición.

3.4.3. Análisis de los elementos y modalidades de despido fraudulento y su configuración (o falta de esta) en los hechos del caso

De manera previa, corresponde indicar que en el caso objeto de análisis, tal y como se describió en el punto 2.2. del presente Informe, AJEPER cumplió con la protección preventiva frente al despido arbitrario, contenido en los artículos 31° y 32° de la LPCL, los cuales establecen el procedimiento que todo empleador debe seguir para extinguir la relación laboral por causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador:

Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa

y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite.”

Al respecto, se advierte del caso que la formalidad prevista en los artículos citados se cumplió en tanto AJEPER sí cursó al demandante la carta de preaviso de despido con fecha 08 de setiembre de 2015, imputándole al Sr. Barturen Flores la comisión de faltas graves contempladas en los literales a), f) e i) del artículo 25° de la LPCL. A través de dicha misiva, se otorgó al Sr. Barturen Flores el plazo legal de seis (06) días a efectos de que presente sus descargos. Posteriormente, dentro del plazo legal, el demandante se pronunció sobre los hechos y faltas imputadas a través de una carta notarial notificada a AJEPER el 14 de setiembre de 2015. Finalmente, con fecha 18 de setiembre de 2015, AJEPER notificó al demandante la carta de despido.

Corresponde ahora analizar si en el caso objeto de análisis se configuraron los elementos y alguna de las modalidades del despido fraudulento:

1. Existencia de ánimo perverso (mala fe) y voluntad de engaño por parte del empleador

Con relación al primer elemento del despido fraudulento; es decir, el ánimo perverso y voluntad de engaño del empleador, consideramos que el procedimiento de despido iniciado por AJEPER no fue utilizado como una mera formalidad ante una decisión previa y forzada de cesar al demandante. Por el contrario, dicho procedimiento se inició recién a partir de que la empresa tomara conocimiento de los hechos ocurridos en el mes de agosto de 2015, tras la visualización de rutina de los videos de la cámara de seguridad ubicados en la zona de casilleros designados a los trabajadores.

Asimismo, es importante tomar en consideración que, en ningún momento, ni en la demanda, ni durante el proceso judicial, el Sr. Barturen Flores alegó la existencia de este ánimo perverso por parte de su ex empleador. De esta manera, sostenemos que no se cumple el primer elemento al que se refiere la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.

2. Configuración de alguna de las cuatro modalidades o supuestos establecidos por el Tribunal Constitucional

Primera modalidad (imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios)

Como hemos señalado anteriormente en este Informe, los hechos imputados por AJEPER al demandante se sustentaron en el video obtenido de la cámara de seguridad de la empresa. Este registro audiovisual, de hecho, fue adjuntado a la carta de preaviso y, asimismo, se presentó como medio probatorio durante el proceso judicial. De esta manera, resulta imposible concluir que los hechos imputados fueron falsos, imaginarios o inexistentes, pues ello implicaría que nunca sucedieron en una línea de tiempo; y no es el caso, pues estos fueron registrados en un video que acompañó el procedimiento disciplinario de despido y el proceso judicial.

Asimismo, es importante tener en consideración que, aun pese a las contradicciones del Sr. Barturen Flores en su carta de descargos, este no negó los hechos; sino que trató de justificarse, alegando que lo ocurrido los días 22 y 25 de agosto de 2015 formaría parte de los juegos y bromas entre compañeros. Esta justificación se mantuvo durante la audiencia de juzgamiento y en el recurso de casación presentado por el demandante. Siendo así, no se produjo la primera modalidad de este tipo de despido.

Segunda modalidad (atribución de una falta no prevista legalmente)

AJEPER le imputó al Sr. Barturen Flores la comisión de faltas graves contempladas en los literales a), f) e i) del artículo 25° de la LPCL, referidos a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador y hostigamiento sexual en perjuicio de otro trabajador. Al respecto, si bien hemos determinado que la

falta consistente en el hostigamiento sexual no fue adecuadamente imputada, al no concurrir los elementos configurativos de dicha figura, de acuerdo con las normas vigentes al momento de los hechos, no se trató de una falta “no prevista legalmente”. Además, somos de la opinión que las otras dos faltas imputadas sí se realizaron de forma adecuada. En tal sentido, tampoco se configuró la segunda modalidad de despido fraudulento.

Tercera modalidad (extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad)

Como señalan Sebastian Soltau y Alfonso Higa, esta tercera modalidad se produce cuando el empleador amenaza al trabajador con un mal inminente, grave e ilícito para que presente su renuncia o suscriba un mutuo disenso, según sea el caso (2015, pág. 420). El caso analizado no es uno en el que se haya cuestionado la validez del despido por mediar algún vicio de la voluntad en un supuesto de renuncia o suscripción de convenio de mutuo disenso. Como ya hemos indicado, la extinción del vínculo laboral entre AJEPER y el Sr. Barturen Flores se produjo tras un procedimiento disciplinario de despido conforme a Ley.

Cuarta modalidad (fabricación de pruebas)

Conforme a lo expuesto a lo largo de este Informe, la imputación de cargos y el consecuente inicio del procedimiento de despido tuvo sustento en los videos registrados por las cámaras de seguridad en los que se visualizó al Sr. Barturen Flores como parte del grupo de trabajadores que acosaban al Sr. Elme Huayllas. Cabe señalar que en el caso no se alegó la adulteración o manipulación de los videos. Por el contrario, el Sr. Barturen Flores no negó ser él uno de los trabajadores que se visualizaba en los videos. En tal sentido, no se trató de un caso en el que AJEPER haya fabricado o manipulado los videos con el fin de sustentar el despido, por lo que tampoco se configuró esta última modalidad.

3. Acreditación indubitable del fraude cometido por el empleador

Finalmente, y aunque resulte evidente, corresponde indicar que el Sr. Barturen Flores no acreditó, de ninguna forma, que AJEPER haya cometido

algún acto de fraude para la imputación y/o sustento de las faltas. Siendo así, no se acredita ninguno de los elementos que deben existir para catalogar su cese como un despido fraudulento; máxime si ni siquiera se llegó a configurar alguna de las modalidades de este tipo de despido.

3.4.4. Determinación de la existencia del despido fraudulento por parte del Juzgado y la Sala Superior. Crítica a la sentencia de primera instancia

En su demanda, el Sr. Barturen Flores solicitó como pretensión principal su reposición en el puesto que desempeñaba, al considerar que su despido fue fraudulento. Asimismo, como pretensión subordinada, solicitó el pago de una indemnización por despido arbitrario. El demandante señaló que su despido era fraudulento porque no incurrió en faltas graves y los hechos imputados eran falsos e inexactos. Señaló que AJEPER habría utilizado los videos de las cámaras de seguridad para acusarlo falsamente de acciones que no cometió. Es decir, el Sr. Barturen Flores habría alegado la configuración de la primera modalidad de despido fraudulento.

Al respecto, como hemos demostrado en el acápite previo, dicha modalidad no se configuró, pues los hechos de los que fue acusado por su ex empleador sí sucedieron en una línea de tiempo; por lo que no fueron falsos o imaginarios. Sin embargo, esta no fue la conclusión a la que arribó el Juzgado de primera instancia.

Como se advierte de los actuados en el expediente, el Octavo Juzgado de Trabajo Especializado de Lima amparó la pretensión principal del demandante (reposición por despido fraudulento). Siendo así, se entendería que dicho Juzgado realizó un análisis de los elementos que debían concurrir para la configuración de un despido fraudulento, determinando que las faltas imputadas se sustentaron en hechos inexistentes, falsos o imaginarios. Sin embargo, de la revisión de la Sentencia, advertimos que dicho análisis no fue realizado y que, en realidad, para amparar la pretensión principal, de forma errada, el Juzgado se refirió al principio de proporcionalidad que corresponde ser analizado en los casos de despido arbitrario.

En efecto, a partir de la página 6 de la Sentencia, el Juzgado hace todo un desarrollo de la delimitación conceptual del despido fraudulento, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, y una referencia a la procedencia de las demandas de reposición por despido fraudulento en la vía del proceso abreviado (cuando esta se solicita como única pretensión) y en la vía del proceso ordinario (cuando, además de la pretensión de reposición, existen otras pretensiones). Seguidamente, a partir de la página 7 describe las imputaciones hechas por AJEPER al demandante, señalando que el accionar imputado al demandante no podría calificar como un acto de violencia, pues esta *“implica que la agresión física, sexual o psicológica esté dirigida necesariamente a ocasionar un daño sobre la persona que se ejerce la violencia”* y – a criterio del Juzgado – no se produjo un acto como este.

Para arribar a dicha conclusión, el Juez a cargo se centró en el testimonio brindado por el Sr. Elme Huayllas durante la Audiencia de Juzgamiento (sobre el que ya nos hemos pronunciado en el punto 3.3. de este Informe). Sin embargo, no realizó ninguna apreciación sobre la visualización de los videos obtenidos de la cámara de seguridad, lo que – a nuestro criterio – resultaba fundamental, en tanto dichos videos eran los medios probatorios principales en el caso. Asimismo, adoptando la teoría del caso del Sr. Barturen Flores señaló que, conforme a lo manifestado por el Sr. Elme Huayllas, los hechos imputados formaban parte de una práctica frecuente entre compañeros, por la *“confianza y familiaridad que mantenían”*. Asimismo, el Juzgado indicó lo siguiente:

[...] es política del Poder Judicial en todas sus instancias eliminar cualquier conducta que implique bullying, entendido como toda conducta agresiva que ejerce una persona en contra de otra, con la finalidad de acosarlo, molestarlo, reprimirlo y hostigarlo, **características en las que podría encuadrarse la conducta desarrollada por el actor; sin embargo, en aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad** desarrollados por el Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 00535-2009-PA/TC, en las imposiciones de sanciones, **el empleador debió ponderar la medida disciplinaria y no disponer el cese inmediato del actor, vulnerando de esta manera un derecho fundamental como es el derecho al trabajo** [...] (Énfasis añadido).

De esta manera, puede advertirse que el Juzgado reconoció que los hechos imputados existieron y que, incluso, podrían enmarcarse en supuestos de acoso, pero, al igual que el demandante, los justificó señalando que serían parte de los juegos entre los trabajadores y que AJEPER debió ponderar la medida a adoptar en aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad. En base a

ello, determinó que se produjo un despido fraudulento y que correspondía amparar la pretensión de reposición.

Siendo así, es claro que el Juzgado no realizó un adecuado análisis sobre la configuración del despido fraudulento, pues no se pronunció sobre sus elementos y ni siquiera sobre si se habría producido alguna de las modalidades de este tipo de despido. De hecho, como ya hemos señalado, el Juzgado reconoció que los hechos existieron (y no podría ser de otra manera en tanto estos quedaron registrados en los videos), por lo que, partiendo de ello, se desvirtuó la configuración de la modalidad de despido alegada por el Sr. Barturen Flores, en tanto no se imputaron hechos falsos o imaginarios, por lo que resultó errado amparar la primera pretensión del demandante.

Adicionalmente, también se evidencia el error en el que incurrió el Juzgado al referirse a los principios de razonabilidad y proporcionalidad para analizar la pretensión de reposición por despido fraudulento, pues dicho análisis corresponde ser realizado únicamente para la determinación de un despido arbitrario. Sobre el particular, consideramos que, para que el Juzgado se pronuncie sobre la vulneración de estos principios, correspondía desestimar la pretensión principal, pasando a analizar la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario. En igual sentido, consideramos que, si el demandante pretendía impugnar su cese alegando que la medida adoptada resultó exagerada o desproporcional, debió alegar la existencia de un despido arbitrario en su pretensión principal y no así un despido fraudulento, en tanto, como hemos desarrollado, este no tenía ningún sustento.

Ahora bien, tras la presentación del recurso de apelación por parte de AJEPER contra la sentencia de primera instancia, la Tercera Sala Laboral Permanente de Lima se pronunció y, de forma adecuada, a partir del fundamento 5.6 de la Sentencia de Vista hizo un análisis de los medios probatorios aportados al proceso, describiendo, entre otros, qué es lo que se advertía de la revisión de los videos de la cámara de seguridad, determinando que las imputaciones realizadas por AJEPER sí se comprobaron:

[...] obviamente se ha producido violencia psicológica y agresión física en contra del trabajador afectado y genera un ambiente hostil y el deterioro del ambiente laboral tanto de trabajador como también de la empresa, siendo así, **se encuentra acreditada la imputación realizada contra el actor por la**

comisión de las faltas graves, o sea los hechos atentatorios contra la dignidad del trabajador resulta evidente, en tanto que lo sostenido por el actor y el abogado no se ajustan a la verdad cuando señalan que pasaba y lo empuja un poquito [al Sr. Elme Huayllas] para pasar.

[...] se advierte en el presente caso que la conducta desarrollada por el actor como el jaloneo a su compañero de trabajo y el tocamiento de nalgas para luego burlarse constituye una actitud humillante para cualquier trabajador, lo cual configura un hostigamiento sexual y ejercicio de actos de violencia, lo que conlleva al incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, vulnerando el derecho del trabajador a laborar en un ambiente digno humano.

En base a ello, en el fundamento 6.5 de la Sentencia de Vista, la Sala concluyó lo siguiente:

[...] ha quedado probado que los hechos imputados al demandante no son notoriamente inexistentes ni falsos; por el contrario, estos son ciertos pues la demandada acreditó que el actor incurrió en las faltas graves contempladas en los incisos a), f) e i) del artículo 25° del Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, motivo por el cual no se configura el despido fraudulento alegado, debiéndose declarar infundada la demanda [...]

De esta manera, se advierte que la Sala Superior sí cumplió con realizar el análisis correspondiente a la modalidad de despido fraudulento alegada por el Sr. Barturen Flores, quien sustentaba su pretensión principal señalando que, supuestamente, los hechos imputados eran falsos. Al respecto, conforme a lo desarrollado en el punto 3.4.3 de este Informe, coincidimos con la conclusión a la que arribó la Sala Superior y consideramos que fue correcto revocar la sentencia de primera instancia y declarar infundada la demanda, considerando los errores en los que incurrió el Juzgado de origen. Ello nos permite entender por qué, en la práctica, el derecho a la pluralidad de instancias resulta necesario para garantizar un debido proceso.

4. CONCLUSIONES

- a) Más allá de la discusión principal en el proceso seguido por el Sr. Barturen Flores contra AJEPER, el caso analizado nos permitió ahondar en cuatro temas controversiales cuya discusión sigue vigente. Estos son: el uso de cámaras de videovigilancia en el centro de trabajo, el hostigamiento sexual laboral, la adecuada valoración de las pruebas testimoniales en un proceso y la correcta determinación de un despido fraudulento.
- b) Con relación al uso de cámaras de videovigilancia en el centro de trabajo, concluimos que, si bien estas pueden ser utilizadas en virtud de la facultad de fiscalización con la que cuentan los empleadores, podría existir una afectación de algunos derechos de los trabajadores, como, por ejemplo, el derecho a la intimidad y privacidad. Por ello, el uso de sistemas de videovigilancia debe sujetarse a ciertos límites, con la finalidad de que no existan actos arbitrarios o un uso desmedido de este medio tecnológico.
- c) Hasta la fecha de emisión de este Informe, no existe una norma laboral específica que regule el uso de sistemas de videovigilancia en el centro de trabajo. Consideramos que resulta imperativo que nuestros legisladores trabajen en la elaboración de una norma que regule su uso en el ámbito laboral, a fin de evitar conductas arbitrarias y abusivas por parte de los empleadores.
- d) Pese al vacío legislativo sobre este tema en el ámbito laboral, los límites al uso de cámaras de videovigilancia pueden extraerse de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la materia, así como de la Directiva para el Tratamiento de Datos Personales mediante Sistemas de Videovigilancia, emitida por la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- e) Sin perjuicio de los parámetros establecidos en estas fuentes, al estar involucrados derechos e intereses legítimos de los trabajadores y empleadores, cada caso merece un análisis minucioso, en el que el denominado *test* de ponderación resulta de gran utilidad.
- f) En el caso concreto, al haberse presentado como medios probatorios en el proceso videos de una cámara de videovigilancia, correspondía que el juzgado se pronuncie sobre la validez de dichos videos, dada la posible afectación de

derechos constitucionales del demandante y los otros trabajadores. Sin embargo, no se realizó un análisis sobre el particular, probablemente porque no fue un punto controvertido, ya que ninguna de las partes cuestionó o justificó su uso.

- g)** En este Informe analizamos la licitud de los videos obtenidos de la cámara de seguridad de AJEPER y, tras realizar el test de ponderación, concluimos que dichos videos eran válidos y, por tanto, constituyeron pruebas lícitas.
- h)** En nuestro análisis, la instalación de la cámara de videovigilancia de AJEPER, superó el test de idoneidad, en tanto era una medida adecuada para lograr fines legítimos como el resguardo de bienes de la empresa y de los propios trabajadores. Asimismo, se superó el test de necesidad, puesto que no existía una medida menos gravosa para lograr los fines antes señalados y, además, la instalación de una cámara de seguridad funcionaba como un disuasivo para evitar la comisión de faltas relacionadas a la apropiación de bienes.
- i)** También se superó el test de proporcionalidad en sentido estricto, pues el grado de limitación de los derechos en cuestión (a la intimidad/privacidad de los trabajadores) era mínimo, dado el espacio en el que se implementó la cámara (una simple zona de casilleros), a diferencia de si, por ejemplo, la videocámara se hubiera instalado cerca de los baños o una zona de vestidores.
- j)** Con relación al segundo problema jurídico, referido a la determinación de la existencia de un acto de hostigamiento sexual, concluimos que, en el caso analizado, al amparo de la norma vigente al momento de los hechos (agosto de 2015), el acto imputado al Sr. Barturen Flores no calificaba como hostigamiento sexual, ya que, hasta dicha fecha se requería que la conducta sea reiterada y que existiera rechazo de la víctima.
- k)** Lo anterior pone de relieve cuán necesario era que se modifique el concepto de hostigamiento sexual contenido en dicha norma que, hasta el año 2018, exigía los dos elementos mencionados. Asimismo, advertimos que existió un error en la imputación de esta falta, puesto que no se siguió el procedimiento de investigación que regulaba la norma vigente en ese entonces.
- l)** Analizando los hechos en conjunto (es decir, los ocurridos y grabados por las cámaras de seguridad los días 22 y 25 de agosto de 2015 y los ocurridos en otra

fecha, en la que el Sr. Barturen Flores no participó, pero sí lo hicieron otros trabajadores), concluimos que en el caso existió acoso moral laboral horizontal contra el Sr. Elme Huayllas.

- m)** Para determinar que existió acoso moral, tuvimos que basarnos en definiciones y desarrollo doctrinario sobre esta figura, puesto que el acoso moral laboral tampoco se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico peruano.
- n)** Consideramos que también urge una regulación sobre el acoso moral en el centro de trabajo y – quizá – incorporarla como falta grave laboral en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral o la norma que, a futuro, la reemplace. Ello a fin de que, de ocurrir casos de acoso moral horizontal (entre trabajadores), los empleadores puedan calificar adecuadamente la falta y no tengan que forzar las imputaciones que realicen en los procedimientos disciplinarios.
- o)** El tercer problema identificado versó sobre la adecuada valoración de las declaraciones brindadas por el Sr. Elme Huayllas y las contradicciones entre estas. Determinamos que los testimonios brindados en las audiencias pueden presentar algunos problemas respecto a su valor probatorio. Esto es así porque pueden existir muchos factores (personales o contextuales) que terminen alterando la declaración que el testigo pensaba brindar inicialmente. En tal sentido, corresponde a los jueces realizar análisis rigurosos para determinar qué valor probatorio otorgar a las declaraciones testimoniales.
- p)** En el caso analizado, existió una afectación al debido proceso por parte del juez de primera instancia al haber basado su fallo únicamente en la declaración brindada por el Sr. Elme Huayllas durante la Audiencia, sin tomar en cuenta, que existían contradicciones con otra de las declaraciones que brindó (de forma escrita) y que, detrás de tales contradicciones, podían existir motivos que debieron analizarse. Asimismo, se vulneró el derecho a la prueba, pues no existió una valoración de los otros medios probatorios existentes, cuando correspondía analizarlos de manera conjunta.
- q)** Finalmente, analizamos la discusión principal en el proceso; es decir, si se produjo o no un caso de despido fraudulento por la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios (conforme a lo alegado por el Sr. Barturen Flores). Tras el análisis realizado, determinamos que no se configuró el supuesto de despido fraudulento alegado, pues los hechos imputados por

AJEPER sí sucedieron en una línea de tiempo y se acreditaron con pruebas fehacientes, como los videos de la cámara de seguridad.

- r) Sin perjuicio de ello, advertimos que existió, por parte del juez de primera instancia, un grave error al amparar la pretensión principal (reposición por despido fraudulento), puesto que no analizó en ningún extremo de la sentencia la configuración de la modalidad de despido fraudulento alegado. De forma errada, amparó la pretensión principal, aludiendo a la presunta afectación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, cuando dicho análisis corresponde en la determinación de despidos arbitrarios. Esto demuestra que los jueces, en tanto seres humanos, no están exentos de equivocarse en el ejercicio de su actividad y precisamente por ello el derecho a la pluralidad de instancias es una garantía en el marco de un debido proceso.



5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso García, M. (1981). *Curso de Derecho del Trabajo*. Séptima Edición. Madrid: Ariel.
- Arce Ortiz, E. (2008). *Derecho Individual del trabajo en el Perú, desafíos y deficiencias*. Lima: Editorial Palestra.
- Blancas Bustamante, C. (2002). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Lima: Ara Editores.
- Blancas Bustamante, C. (2002). "El derecho al trabajo y el despido arbitrario. A propósito de una sentencia del Tribunal Constitucional". *Ius et veritas*, Nro. 25. Recuperado de:
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16213>
- Blancas Bustamante, C. (2007). *El acoso moral en la relación de trabajo*. Lima: Editorial Palestra.
- Blancas Bustamante, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y relación de trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blancas Bustamante, C. (2010). "Poder de dirección y derecho a la intimidad y privacidad del trabajador". *Laborem*, Nro. 10. Recuperado de:
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem10-147-174.pdf>
- Blancas Bustamante, C. (2011). *La cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castillo Córdova, L. (2013). "Debido proceso y tutela jurisdiccional". En W- Gutiérrez (Coordinador), *La Constitución comentada: análisis artículo por artículo*. Vol. III. Recuperado de:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2132/Debido_proceso_tute_la_jurisdiccional.pdf

Contreras Rojas, C. (2017). “La valoración de la prueba testimonial en el proyecto de Código Procesal Civil: Una tarea inconclusa”, *Revista de derecho (Valdivia)*, Nro. 01, Vol. 30. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502017000100012

Devis Echeandía, H. (1981). *Teoría General de la prueba judicial*. Tomo I. Quinta Edición. Buenos Aires: Editor Víctor P. De Zavalía.

Ferrer Beltrán, J. (2007). *La valoración racional de la prueba*. Barcelona: Marcial Pons.

Higa Silva, C. (2009). “Hacia un análisis lógico – epistémico de la prueba testimonial. Una propuesta para superar los criterios subjetivos y de conciencia de los medios probatorios”, *Revista peruana de derecho procesal*, Nro. 13. Editorial Communitas.

Hirigoyen, Marie-France (2010). *El acoso moral en el trabajo*. Libro electrónico. Madrid: Editorial Paidós.

Jiménez Castellanos, I. (2017). “Videovigilancia laboral y derecho fundamental a la protección de datos”, *Temas Laborales*, Nro. 136. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552122&orden=0&info=link>

Landa Arroyo, C. (2014). “El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora”, *Themis*, Nro. 65.

Landa Arroyo, C (2017). *Los Derechos Fundamentales*. Colección “Lo Esencial del Derecho”, Nro. 02. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Montoya Melgar, A. (2004). “El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nro. 48. Recuperado de: https://expinterweb.mitramiss.gob.es/libreriavirtual/descargas.action?f_codigo=W0140448&codigoOpcion=3

- Navarro Abal, Y; Climent Rodríguez, J y Ruiz García, M. (2012). "Percepción social de acoso sexual en el trabajo". *Cuaderno de Relaciones Laborales*. Vol. 30, Nro. 2.
- Neves Mujica, J. (2001). "Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho a la Estabilidad en el Trabajo". *Derecho & Sociedad*. Nro. 17.
- Neves Mujica, J. (2010). *Introducción al Derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves Mujica, J. (2015). "El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral". *Themis*. Nro. 67. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14470>
- Obregón Sevillano, T. (2016). "Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición". *Derecho & Sociedad*. Nro. 46. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/18832/19052>.
- Odetto, C. (2016), "El acoso moral en las organizaciones privadas de la ciudad de Rosario", *Invenio*. Nro. 37. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5662208>
- Olmedo Montes, M, y González Castro, P (2006). "La problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento", *Acción Psicológica*. Nro. 02, Vol. 04. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344030758005.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (1997). *Protección de los datos personales de los trabajadores*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112625.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (2018). *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. Informe V. Primera Edición. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- Pérez Machpio, A. (2004). "Concreción del concepto jurídico de "mobbing", bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal", *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, Nro. 06. Recuperado de: <http://criminet.ugr.es/recpc/06/recpc06-06.pdf>
- Rubio Correa, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993. Tomo I*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rubio Correa, M. (2014). *El Sistema Jurídico. Introducción al Derecho*, Décima edición aumentada. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Sáenz Dávalos, L. (2015). "Apuntes sobre el derecho a la integridad en la Constitución Peruana", *Revista de Derecho Constitucional*, Nro. 01. Recuperado de: https://derecho.usmp.edu.pe/centro_derecho_constitucional/revista/I_ESTUDIOS/APUNTES SOBRE EL DERECHO INTEGRIDAD LA CONSTITUCION PERUANA.pdf
- Sar Suárez, O. (2008). "Derecho a la integridad personal en el Perú. Aspectos constitutivos y limitaciones. El caso de las personas privadas de libertad", *Cuestiones Constitucionales*, Nro. 19. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n19/n19a8.pdf>
- Soltau Salazar, S. e Higa García, A. (2015). "El despido fraudulento por violencia moral o intimidación". VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Editorial El Búho E.I.R.L. Recuperado de: https://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591871800.pdf
- Toyama Miyagusuku, J. (10 de noviembre de 2014). "La rigidez laboral peruana". Columna Publicada en la edición de octubre de Revista Poder. La Mula [blog].

Recuperado de: <https://revistapoder.lamula.pe/2014/11/10/la-rigidez-laboral-peruana-por-jorge-toyama/poder/>

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El derecho individual del trabajo en el Perú. Un enfoque teórico práctico*. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama Miyagusuku, J. y Girao La Rosa, J. (2014). "GPS Laboral: La facultad de fiscalización del empleador a partir de las nuevas tecnologías de la información", *Iust Et Veritas*, Nro. 49.

Vásquez Silva, E. (2013). *La videovigilancia en la relación laboral como prueba tecnológica en juicio e implicancias de su legitimidad* [Memoria para postular al grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional, Universidad de Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116233/de36Vasquez_Estefania.pdf?sequence=1

Vinatea Recoba, L. (2004). "La «Adecuada Protección Procesal» contra el Despido Arbitrario: Comentarios a la Sentencia de fecha 13 de marzo de 2003 emitida por el Tribunal Constitucional Peruano". *Derecho & Sociedad*. Nro. 23. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16853>

Viteri Custodio, D. (2012). "La naturaleza jurídica de la dignidad humana: un análisis comparado de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español y el Tribunal Constitucional Federal Alemán", *Estudios de Derecho*, Nro. 69. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/red/article/view/14143>

ANEXOS DEL INFORME

- 1A** Demanda y sus anexos (pág. 1 a 29)
- 1B** Contestación de demanda y sus anexos (pág. 30 a 160)
- 1C** Acta de Audiencia de Juzgamiento (pág. 161 a 163)
- 1D** Sentencia de primera instancia (pág. 164 a 172)
- 1E** Apelación de sentencia por parte de AJEPER (pág. 173 a 199)
- 1F** Sentencia de vista (pág. 200 a 218)
- 1G** : Recurso de casación presentado por el demandante (pág. 219 a 227)
- 1H** Ejecutoria Sala Suprema que declaro improcedente el recurso de casación (pág. 228 a 230)



10
DEMANDA

Exp. :
Mat. : Despido Fraudulento y Otro
Esc. : 01 Cuaderno Principal de la demanda

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE TURNO

S. J.

I.- DATOS DEL DEMANDANTE:

CARLOS VIDAL BARTUREN FLORES, con DNI 08323089, con domicilio real en la Calle 54 Mz. E. 4 Lote 7 II Etapa 10 de Octubre distrito de San Juan de Lurigancho; señalando domicilio legal en la Casilla 14349 de la Central de Notificaciones del Poder Judicial de Lima; con Casilla Electrónica Autorizada por el Poder Judicial N° 8962 donde se me debe notificar toda providencia en el futuro.

II.- DATOS DE LA DEMANDADA:

Qué, en tiempo y forma oportuna, mediante una acción que contiene una acumulación objetiva de pretensiones, interpongo **DEMANDA** de **DESPIDO FRAUDULENTO**, solicitando **LA REPOSICIÓN** a mis ocupaciones habituales de Operador de maquina termo contraible de la línea 4, Area de Agua Cielo, en la planta de envasado de bebidas gaseosas y otros productos de Huachipa, con el pago de mis remuneraciones devengadas incluido los incrementos por negociación colectiva que se den en el periodo que dure el despido, o, sólo en el caso de no haber mérito para amparar la solicitud de reposición por despido fraudulento, como pretensión subordinada, reclamo la **INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO**, demanda que la interpongo contra **AJEPER S.A.**, con domicilio principal en Lima en la Avenida La Paz numero 130-131 Santa María de Huachipa, Lurigancho Chosica, Lima, donde se debe notificar la demanda y sus recaudos.

III.- PETITORIO:

Solicito a su honorable despacho se sirva declarar el Despido **FRAUDULENTO** y ordene **MI REPOSICION** a mis ocupaciones habituales de Operador de Maquina termo contraible en la línea 4, Area de Agua Cielo, en la planta de envasado de bebidas gaseosas y otros productos de Huachipa, con el pago de las Remuneraciones devengadas desde el momento en que fui despedido hasta mi reposición real y efectiva, incluido los incrementos por negociación colectiva, o, sólo en el caso de que su despacho no considere haber mérito para amparar la demanda de **DESPIDO FRAUDULENTO**, solicito se ampare la pretensión subordinada de **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**, ordenando se me pague la suma de S/. 27,136.80 nuevos soles que resulta de multiplicar mi haber ordinario diario de S/. 75.38x30x12 mensualidades como Indemnización por despido arbitrario conforme lo dispone el art 34º y 38º del D.S. 003-97-TR, más intereses, con expreso señalamiento de costas y costos del proceso, solicito igualmente se ordene el depósito de mis CTS de todo el periodo que dure el despedido.

IV. SITUACIÓN LABORAL DEL DEMANDANTE:

1.- Trabaje al servicio de la demandada AJEPER S.A. como Operador de maquina termo contraible línea 4 que produce Agua Cielo y otras bebidas gaseosas sito en la Avenida la Paz 130 131 Santa Maria de Huachipa Lima, desde el 28 de Enero de 1998, laborando en forma continuada hasta el día viernes 18 de Setiembre del 2015 en que fui despedido del trabajo aduciendo "haber incurrido en falta grave tipificada en el inciso a), f) e i) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR.

2.- Mi relación laboral con la demandada me permitió acumular 17 años y 8 meses 16 días de servicios, laborando en horario de turnos de trabajo, dejando constancia de que este despido puede ser una secuela de represalia porque ya el 28 de Agosto del 2005 fui despedido como represalia por haber participado en la formación del Sindicato en esta empresa y elegido

21
VEINTICINCO

dirigente sindical (sec. de Disciplina del sindicato en formación), y en esta oportunidad y por segunda vez soy despedido acusado fraudulentamente de faltas que no he cometido.

3.- Fui despedido del trabajo junto a otros 10 trabajadores, todos sindicalizados que trabajamos para la demandada en su planta de Huachipa sin que exista causa real que justifique nuestro despido, acusados de "grave incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo" e "incurrir en la comisión de actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador", lo cual es totalmente falso conforme lo demostrare en el presente proceso, configurándose un despido fraudulento porque soy despedido acusado de actos genéricos e imprecisos cometidos supuestamente contra mi compañero de trabajo Alejandro Elme Huayllas, quien según la empresa habría sido objeto de "maltrato físico y psicológico así como de bullying y hostigamiento sexual", en el que habría participado el demandante, hecho que habría ocurrido el 20 de Agosto del presente año, lo cual es totalmente falso conforme paso a exponer.

4.- El despido fue ejecutado mediante carta notarial de fecha 18-09-2015 firmada por el Señor Diego Rueda Garcia quien, previamente me curso carta notarial de pre aviso de despido donde se me imputo la falta grave tipificada en el inciso a), f) e i) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR que en tiempo oportuno procedí a descargarlo demostrando que no había incurrido en las "Faltas graves" que se me imputan conforme fluye de la carta notarial de descargo que curse a la empresa demandada el 11.09.2015 .

5.- El cargo que desempeñe en la empresa durante todo el tiempo que trabaje a su servicio fue la de Operador maquina termo contraible en la línea 4 de su planta de Huachipa Lima.

6.- Durante los 17 años y 7 meses de servicios en la empresa no he cometido ningún acto de indisciplina ni falta que amerite una sanción en el trabajo relacionado con mis obligaciones de trabajo por lo que este despido, además de injustificado es fraudulento porque se han levantado cargos contra el

Venta

demandante que no son ciertos ya que, las acusaciones que se me hace no las he cometido y por ende son falsas y tendenciosas esgrimidas con el ánimo perverso de "justificar" mi despido recurriendo a un supuesto y acusándome de hechos que el demandante no ha cometido, imputándome de faltas graves que no ha existido por tanto, este despido deviene en despido fraudulento, por ser falsa las causales que se me imputa.

7.- Mi última remuneración percibida estuvo integrada por un jornal básico de S/. 54.07 diarios de básico, más otras remuneraciones colaterales como La Bonificación por Turnos de S/. 9.81 diarios, Asignación alimenticia de S/. 7.00 diarios, La Asignación familiar de S/. 4.50 diarios, con lo que mi jornal ordinario alcanzaba a S/. 75.38 diarios y mi promedio de gratificaciones alcanza a la suma de S/. 12.56 diarios, lo que hace un haber indemnizable de S/. 87.94 diarios que sirve para liquidar el saldo de la CTS que ha depositarse en caso se ampare mi demanda de reposición por despido fraudulento.

V.- FUNDAMENTOS DE HECHO DE LA DEMANDA:

1.- Demando Despido fraudulento amparado en los siguientes hechos:

Trabaje al servicio de la demandada AJEPER S.A. como Operador de maquina termocontraible, categoría 0.2 en la planta sito en la Av. La Paz numero 131 Santa Maria de Huachipa Lima, desde el 28 de Enero del 1998, laborando en forma continuada hasta el día 18 de Setiembre del 2015 en que fui despedido del trabajo junto a diez trabajadores, todos sindicalizados aduciendo haber incurrido en "falta grave" tipificada en los incisos a), f) e i) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR consistente en grave violación del RIT, incurrir en Acto de Violencia, grave indisciplina e incurrir en "actos de bullyins o incurrir supuesto "hostigamiento sexual contra mi compañero de trabajo Elme Huayllas Alejandro".

1.1.- El despido es fraudulento porque el demandante no ha incurrido en las "faltas graves" que se esgrimen o mencionan en la carta de pre aviso de despido del 04-09-2015 y es igualmente fraudulento porque no son

23
VIERNES

ciertos ni he cometido las supuestas faltas que se esgrimen en la carta de despido del 18-09-2015, despido fraudulento implementado contra mi persona y contra otros 10 trabajadores sindicalizados que fue ejecutado por el señor Diego Enrique Rueda Garcia Sub Gerente de Relaciones Laborales de AJEPER S.A

1.2.- Demando **Despido fraudulento** y solicito mi reposición a mis ocupaciones habituales de Operador de maquina termocontraible en la planta de Huachipa amparado en el hecho de que no he incurrido en "las faltas graves" que la demandada me imputa siendo totalmente inexacta y falsa esta acusación conforme lo explique en mi carta de descargo conforme a lo siguiente:

1.3.- El día lunes 07-09-2015 fui notificado con una carta de pre aviso de despido cursada por la demandada, carta que tiene fecha 04-09-2015 en la que me acusa de haber incurrido en faltas graves en el trabajo tipificadas en los incisos a), f) e i) del artículo 25º del D.S. 003-97-TR TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral D.L. 728 en adelante LCPL consistentes en: "Incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo (RIT)", cometer "actos de violencia y grave Indisciplina en agravio de otro trabajador" y cometer hostigamiento sexual contra un trabajador con prescindencia de su jerarquía".

1.4.- El día Viernes 11 de Setiembre del 2015 curse la correspondiente carta de descargo ejerciendo mi derecho a defensa demostrando a la empresa, luego de haber visualizado los videos que contiene los hechos ocurridos el 20, 22 y 25 de Agosto pasado, quedando demostrado que el demandante no incurre en los supuestos de "Falta Grave" que se menciona en la carta de pre aviso de despido, llegando a la conclusión de que la empresa ha utilizado estos videos para acusar falsamente al demandante de supuestos hechos en los cuales no ha intervenido ni ha cometido como son "haber incurrido en maltratos físico, bullying y hostigamiento sexual" contra mi compañero de trabajo Alejandro Elme Huayllas.

1.5.- El despido que he sido objeto es fraudulento porque el sábado 22 a horas 6.48 a.m. y martes 25 de Agosto del 2015, a horas 22.44, es decir, en momentos en que estoy ingresando al vestuario le doy la mano, antes de que sea la hora de trabajo, dialogo, interactuó, converso, y todos nos hacemos bromas con el trabajador supuestamente afectado como ocurre cuando, le toco la espalda del trabajador aludido en son de juego y sin mayores trascendencia; el trabajador supuestamente afectado lo entiende así y allí termina todo.

1.6.- En efecto, como prueba de que el supuesto afectado trabajador Alejandro Elme Huayllas reconoce que nunca se produjeron actos de bullying, hostigamiento sexual o agresión física en su contra me permito adjuntar a mi demanda una Declaración Jurada debidamente legalizada que dicho trabajador firmo ante Notario Publico reconociendo que lo ocurrido en los vestuarios antes de ingresar al trabajo el 20, 22 y 25 de Agosto fueron simples juegos intrascendentes que se han producido sin afectar ni violar las normas internas de la empresa ni afectar derechos ni las normales relaciones entre trabajadores, declaración que lo hizo el día 10 de setiembre del 2015 cuando tomo conocimiento que la empresa estaba pretendiendo utilizar unos videos para sancionar a los trabajadores sindicalizados

1.7.- En ningún caso realizo un maltrato físico a mi compañero de trabajo Elme Huayllas Alejandro, tampoco es cierto que haya implementado actos de bullying mucho menos haber incurrido en hostigamiento sexual" como se me acusa en la carta de pre aviso y de despido, por ello, el hecho de que se esgrima y acuse a un trabajador de cometer todas estas faltas sin que hayan sido cometidas deviene en una acusación falsa y tendenciosa esgrimida con afán perverso de ocasionar daño al trabajador despedido.

1.8.- En efecto, la empresa demandada, variando de su acusación inicial pero manteniendo la intención de despedirme del trabajo me cursa la carta notarial de despido con fecha 18 de Setiembre del 2015 diciendo que "varios de mis compañeros de trabajo habrían implementado actos de maltrato y

bullying contra el trabajador Elme Huayllas, acusándome de "haber pateado los zapatos" del referido trabajador y que en su distracción le habría propinado un golpe en las nalgas", lo cual es igualmente falso porque en ningún momento le pateo los zapatos y luego le propino un golpe en las nalgas", esta afirmación no es cierta ni exacta y precisamente por ello es que se puede notar que la empresa falsea la verdad y distorsiona los hechos para "justificar" este ilegal despido fraudulento. Toda esta afirmación fluye de sus propias pruebas.

1.09.- Finalmente debo señalar que, esta acusación que la empresa implementa para despedirme es una burda e indebida utilización de los juegos o chacotas intrascendentes que se produjo cuando los trabajadores nos cambiamos en el vestuario donde están los casilleros antes de ingresar al trabajo o luego de culminada las jornadas de Trabajo, pero en ningún caso se incurre en falta grave porque no es cierto que haya cometido acto de grave indisciplina, que haya agredido físicamente o sometido al bullying, menos a practicas de hostigamiento sexual a mi compañero de trabajo Alejandro Elme Huayllas.

2.- Demando, de otro lado, como pretensión subordinada la Indemnización por Despido Arbitrario, sólo en el caso de que su despacho considere no haber mérito para amparar la pretensión principal de Despido Fraudulento amparado en el hecho de que este despido no tienen justificación legal ni causa alguna que la ampare, porque el demandante no ha cometido las faltas graves de las que se me acusa, ni está incurso en causa justa de despido contemplado en el artículo 46º del D.S. 003-97-TR, pese a ello, la demandada me ha despedido como represalia por ser sindicalizado y ex dirigente sindical, de tal manera que, a todas luces este despido fraudulento, de lo contrario estamos frente a un despido arbitrario y por ende me corresponde la indemnización por Despido Arbitrario contemplado en el artículo 34º y 38º del D.S. 003-97-TR ordenando se me pague la suma de S/. 27,136.80 nuevos soles que resulta de multiplicar S/. 75.38x30x12 mensualidades como Indemnización por despido arbitrario conforme lo dispone el art 34º y 38º del D.S. 003-97-TR, más intereses,

con expreso señalamiento de costas y costos del proceso, solicito igualmente se ordene el depósito de mis CTS del periodo que dure el despido.

VI. FUNDAMENTOS DE DERECHO DE LA DEMANDA

1.- En lo sustantivo, amparo mi demanda en lo dispuesto por los artículos 2° numeral 15, 27° de la Constitución del Estado. El Artículos 2° numeral 2°, 15°, y artículo 27° de la Constitución del Estado señala lo siguiente:

Art. 2° inciso 2) de la Constitución del Estado señala: Toda persona tiene derecho (...) A ser tratado en igualdad ante la Ley. No ser discriminado en razón de sexo raza, religión o cualquier otra índole. inciso 15) a trabajar libremente con sujeción a la ley;

Art. 27° d la Constitución del Estado dice: La ley otorga al trabajador-a, adecuada protección contra el despido arbitrario.

2.- En lo sustantivo el despido fraudulento se sustenta en las innumerables ejecutorias del Tribunal de Garantías Constitucionales define al despido fraudulento como al acto del empleador que se sustenta en un acto fraudulento o se le acusa al trabajador de hechos que no los ha cometido.

3.- Igualmente es despido fraudulento, tiene que estar guiado o motivado por el fraude que significa falsear la verdad para sacar ventaja causando grave afectación al trabajador-a porque se le arma todo un andamiaje inexacto o falso para "justificar" el despido, se sustenta en hechos falso, o se le acusa al trabajador de haber cometido hechos no cometidos por este como ha ocurrido en el presente caso en el que se me acusa de supuestos hechos que lo los he cometido. Como es el acusarme de "haber incurrido en acto de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador" o "haber implementado hostigamiento sexual o realizado bullying contra mi compañero de trabajo Alejandro Elme Huayllas .

4.- En lo sustantivo, la Indemnización por Despido Arbitrario se ampara en lo dispuesto por el artículo 34° y 38° del D.S. 003-97-TR que establece el derecho que le asiste al trabajador de gozar de una indemnización equivalente a

un sueldo y medio por cada año de servicios cuando me despide fraudulento conforme lo dispone el artículo 34ª y 38ª del D.S. 003-97-TR.

5.- Tribunal Constitucional emitió la sentencia de fecha 13 de Marzo de 2003 en el Exp. N°976-2001-AA/TC (caso Eusebio Llanos Huasco) la misma que prevé que los efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes:

a) Despido Nulo (artículo 29º del Decreto Legislativo N°728): cuando el despido se produce por la mera condición de afiliado o participación en actividades sindicales; por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores; discriminación, por estado de embarazo de la mujer trabajadora; por ser portador de sida, por razones de capacidad.

b) Despido Incausado: se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

c) Despido Fraudulento: 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 de los cánones procedimentales.

7.- El artículo 22º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728º, LPCL que establece:

Artículo 22º.- Despido justificado

"Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador,

27
VEINTISÉ

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".

6.- En lo procesal, amparo mi demanda en lo que dispone los artículos 2 numeral 1° de la NLPT 29497 y lo dispuesto por el artículo 424° y demás normas del derecho Procesal Civil aplicables supletoriamente.

VII. VIA PROCEDIMENTAL

La presente acción se tramita por la vía del proceso laboral ordinario de acuerdo a lo que dispone el artículo 2° numeral 1° de la NLPT 29497.

VIII.- MEDIOS DE PRUEBA:

1.- El mérito de 3 boleta de pagos del año 2015, en original, expedidas por la demandada AJEPER S.A. para acreditar fecha de ingreso, ocupación desempeñada, remuneraciones percibidas y relación laboral y probar que soy sindicalizado.

2.- La carta notarial de pre aviso del 04-09-2015 notificado al demandante el 07-09-2015 mediante la cual se me imputa de la comisión de faltas graves que no he cometido y que hice mis descargos y aclaraciones.

3.- El merito de la carta notarial de descargo del 11-09-2015 cursado a la demandada AJEPER S.A. donde ejercito mi derecho a defensa desvirtuando en todos sus extremos la acusación de falta grave que me hizo la demandada, para probar que ejercite mi derecho a defensa.

4.- Carta notarial de despido del 18-09-2015 que me cursa la demandada para probar el acto del despido y faltas graves que no he cometido.

5.- La Declaración Jurada suscrita por el trabajador Alejandro Elme Huayllas que firmo ante notario el 10 de Setiembre documento que sirve

20
Ver nota

para probar que es totalmente falso las graves acusaciones que contiene la carta de pre aviso y la carta de despido.

6.- La declaración testimonial de los trabajadores Cesar Raymundo Rivas y Wilmer Amado Gonzales Rojas , a quienes se les notificara en el domicilio de la empresa para que declaren sobre los hechos que vieron en los vestuarios los días 20, 22 y 25 de Agosto del 2015.

7.- la declaración de parte que hará la demandada sobre los hechos ocurridos en los lockers de la empresa los días 20,22 y 25 de Agosto del 2015.

IX.- ANEXOS

- 1.A. Copia del DNI del demandante.
- 1.B.- Original de 3 Boleta de pagos del demandante del 2015
- 1.C.- carta de pre aviso del 4-09-2015
- 1.D.- Carta de descargo del 11-09-2015
- 1..E.- Carta de despido del 18-09-2015.
- 1.F.- Declaración Jurada.
- 1.G.- Cedula de notificación y tasa judicial

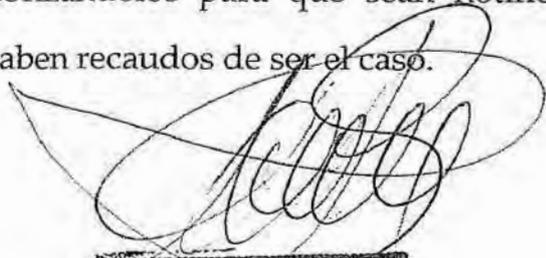
POR TANTO:

Pido a usted señor Juez dar trámite a la presente demanda de acuerdo a su contenido y ampararla oportunamente.

PRIMER OTROSÍ DIGO: Al amparo del artículo 80° del CPC delego facultades al letrado que autoriza la demanda señalando para ello domicilio el enunciado en el introito de la misma, expresando conocer las facultades que delego.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO: Qué, al amparo del artículo 138° del CPC es que designo como procuradores en la presente causa a los señores Amadeo Vilchez Chiroque DNI. 09846808 y Amaru Tincopa Gallegos con DNI 07644739 autorizándolos para que sean notificados por nota, lecturen el expediente o recaben recaudos de ser el caso.

Lima; 13 de Octubre del 2015.



AMADEO A. TINCOPA GALLEGOS
ABOGADO
C.A.L. 12518



BOLETA DE PAGO SEMANA 25

1.B. 40 *2/00*

Razon Social : AJEPER S.A.
 Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
 R.U.C. : 20331061655

DE TRABAJADOR

RTUREN FLORES CARLOS VIDAL
 8323089 F. Ingreso : 28/01/1998
 ección: NO F. Reing : 20/07/2010
 nfianza: NO

Código : 00000051 Mes : 6
 Cargo : OPERADOR Categ. : O2
 C.Costo : 900220 Salario : 1,622.50
 No.CUSSP : 525881CBFTR3 Jornal : 324.48
 Tipo Trab: OBRERO Reg. Pen.: INTEGRA

Del : 15/06/2015 al 21/06/2015

Hrs Or. : 48 Dias T. : 6 Dias T. : 6
 Hrs 25 : 0 Hrs 35 : 0 Subsid. : 0
 Hrs 30 : 0 Hrs100 : 0 No Subs. 6

REMUNERACIONES

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

REMUNERACIONES	DESCUENTOS TRABAJADOR	APORTACIONES EMPLEADOR
EMANAL* 6 324.48	FONDO DE PENSIONES AFP 41.81	ESSALUD 37.63
SEGUNDO HORARIO 32 8.00	PRIMA DE SEGURO AFP 5.56	SENATI 3.14
ON FAMILIAR 31.50	COMISION AFP 6.48	
54.08	CUOTA SINDICAL 2 2.50	

AJEPER S.A.
Paul Cuya
 PAGLA CUYA DI TOLLA
 Gerente de Talento Humano

ER :	418.06	TOTAL DCTOS. :	56.35	TOTAL APORTES :	40.77
BAR : (S/.)	361.71				
go :	23/06/2015				

Empleador

Trabajador

Razon Social : AJEPER S.A.
Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C. : 20331061655

1/2

ABAJADOR

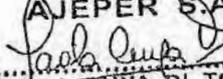
N FLORES CARLOS VIDAL	Código : 00000051	Mes : 6	Del : 22/06/2015	al 28/06/2015
F. Ingreso : 28/01/1998	Cargo : OPERADOR	Categ. : O2	Hrs Or. : 48	Dias T. : 6
NO F. Reing : 20/07/2010	C.Costo : 900220	Salario : 1,622.50	Hrs 25 : 0	Hrs 35 : 0
NO	No.CUSSP : 525881CBFTR3	Jornal : 324.48	Hrs 30 : 0	Hrs100 : 0
	Tipo Trab: OBRERO	Reg. Pen.: INTEGR		

DEDUCCIONES

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

AL*	6	324.48	FONDO DE PENSIONES AFP	47.89	ESSALUD	43.10
TERCER HOF	40	68.80	PRIMA DE SEGURO AFP	6.37	SENATI	3.59
MILIAR		31.50	COMISION AFP	7.42		
		54.08	CUOTA SINDICAL 2	2.50		

AJEPER S.A.

 PAOLA CUYA DI TOLLA
 Gerente de Talento Humano

ER : 478.86 TOTAL DCTOS. : 64.18 TOTAL APORTES : 46.69

AR : (S/) 414.68

go : 30/05/2015

Empleador

Trabajador



BOLETA DE PAGO SEMANA 27

Razon Social : AJEPER S.A.
Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C. : 20331061655

39
4
CUATRO

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre : RT JREN FLORES CARLOS VIDAL
Dni : 08323089 F. Ingreso : 28/01/1998
Personal Dirección: NO F. Reing : 20/07/2010
Personal Confianza: NO
Código : 00000051 Mes : 7
Cargo : OPERADOR Categ. : O2
C.Costo : 900220 Salarío : 1,622.50
No.CUSSP : 525881CBFTR3 Jornal : 324.48
Tipo Trab: OBRERO Reg. Pen.: INTEGRA
Del : 29/06/2015 al 05/07/2015
Hrs Or. : 48 Dias T. : 6 Dias T. :
Hrs 25 : 0 Hrs 35 : 0 Subsid. :
Hrs 30 : 0 Hrs 100 : 0 No Subs.

REMUNERACIONES

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

REMUNERACIONES	DESCUENTOS TRABAJADOR	APORTACIONES EMPLEADOR
JORNAL SEMANAL* 6 324.48	FONDO DE PENSIONES AFP 41.21	ESSALUD 37.0
BONIFIC. SEGUNDO HORARIO 8 2.00	PRIMA DE SEGURO AFP 5.48	SENATI 3.0
ASIGNACION FAMILIAR 31.50	COMISION AFP 6.39	
DOMINICAL 54.08	CUOTA SINDICAL 2 2.50	

AJEPER S.A.
Paola Cuya
PAOLA CUYA DI TOLLA
Gerente de Talento Humano

EL HABER :	412.06	TOTAL DCTOS. :	55.58	TOTAL APORTES :	40.16
NETO A PAGAR : (S/.)	356.48				
Fecha de Pago :	07/07/2015				

Empleador

Trabajador

1.C.

NOTARIA TAMBINI
Av. Jorge Blandra 280 - San Isidro
T 227-4451 / 227-3400 FAX: 421-8072
e-mail: notaria@notariatambini.com
Atención:
Lunes a Viernes de 9:00 a 19:00 horas
Sábados de 9:00 a 12:00 horas

5/5
C/100

Lima, 04 de setiembre de 2015

Señor Carlos Vidal Barturen Flores
MZ "E"4 LT 072°Etapa AAHH 10 de Octubre
SAN JUAN DE LURIGANCHO

NOTARIA TAMBINI
Carta Notarial N° 76452
Fecha: 07 SEP 2015

De nuestra consideración:

Por la presente, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31° del Decreto Supremo No. 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante LPCL), procedemos a imputarle las faltas graves previstas en los incisos a), f) e i) del artículo 25° del acotado dispositivo legal, en razón a que usted ha incurrido en las siguientes faltas graves: (i) el grave incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), (ii) la comisión de actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador, y (iii) el hostigamiento sexual en perjuicio de un trabajador, con prescindencia de la jerarquía.

Los hechos por los cuales le imputamos las faltas graves mencionadas anteriormente, son los siguientes:

Con ocasión de las revisiones periódicas de las grabaciones de las videocámaras instaladas en el tercer piso (zona de los lockers) de la Planta de Huachipa pudimos evidenciar que el señor Alejandro Elme Huayllas fue víctima de maltrato y bullying por varios de sus compañeros de trabajo en diferentes oportunidades.

Así pues, a través de la verificación de las grabaciones realizadas, se pudo advertir que el señor Elme Huayllas fue agredido en la zona de lockers, los días 20, 22 y 25 de agosto de 2015, siendo no sólo golpeado en la cara y en el cuerpo, sino también tocado de manera indebida en sus partes íntimas. Es decir, el referido trabajador fue víctima de bullying, así como de hostigamiento sexual.

En dicho contexto, la Compañía inició un procedimiento de investigación para poder determinar quiénes eran los trabajadores implicados en estos bochornosos hechos, así como la participación específica de cada uno de los involucrados respecto a los maltratos sufridos por el señor Elme Huayllas.

De acuerdo a lo verificado en las grabaciones, el día 22 de agosto usted tomó la mano del señor Elme Huayllas y la jaloneó de manera violenta, acto que por sí solo constituye bullying y, por tanto, una falta de respeto hacia su compañero de trabajo.

En este punto es preciso recalcar que lo condenable de este acto no solo es el hecho físico en sí mismo, sino lo que ello significa al ser parte de un conjunto de acciones que humillan y conllevan un daño que trasciende lo físico respecto del señor Elme Huayllas, al volver hostil el ambiente de trabajo para dicho trabajador, así como interferir con la prestación normal de sus servicios, situación que – a todas luces – es inaceptable. Así pues, su conducta finalmente no solo contribuye con generar un ambiente incómodo e intimidante para el señor Elme Huayllas, hecho claramente no deseado por la Compañía, sino que también afecta a la

ANEXO A LA PRESENTE
CARTA NOTARIAL N° 76452
CD. Adriano

0
2/2/15

Compañía, puesto que repercute en el correcto y eficiente desempeño del trabajador agredido.

Ahora bien, de acuerdo a las grabaciones del día 25 de agosto, usted no solo volvió a acercarse y maltratar al señor Elme Huayllas en dicha oportunidad, incurriendo así nuevamente en un grave incumplimiento de sus obligaciones de trabajo conforme se especificará más adelante, sino que cometió hostigamiento sexual en contra del trabajador en mención.

Es decir, usted realizó una conducta de connotación sexual en contra del señor Elme Huayllas, debido a que tocó sus nalgas con la mano, para luego acercar su mano a otro trabajador en señal de burla. Dicha conducta, evidentemente, no corresponden con los valores y expectativas que la Compañía espera de sus trabajadores.

Debemos precisar que los hechos descritos en los puntos precedentes pueden ser corroborados por usted mismo en el CD adjunto a la presente comunicación, en el cual se ha seleccionado las partes en las que usted sale en la grabación de los días 22 y 25 de agosto del presente año, conforme al siguiente detalle:

No. de cámara	Fecha	Minuto
8	22.08.2015	06:48:00
8	25.08.2015	22:44:30

De la revisión de los videos captados por la cámara No. 8 ubicada en la zona de lockers, área que se encuentra destinada exclusivamente al almacén de las cosas personales de los trabajadores de la Compañía durante la jornada de trabajo, se registró su participación en la intimidación grupal realizada en perjuicio del señor Elme Huayllas **en dos (2) oportunidades y en dos (2) días diferentes.**

1. En efecto, aun cuando tiene conocimiento de las normas internas de la Compañía, usted atentó contra el clima laboral de la misma al violentar a su compañero de trabajo conforme a lo descrito de manera precedente. Es por ello que le precisamos que ha incurrido en las siguientes faltas graves:

a. La inobservancia del RIT que reviste gravedad

Como se mencionó previamente, en su calidad de Operador de la Compañía, usted tiene la obligación de cumplir cabalmente las disposiciones internas, entre las cuales se encuentra el RIT.

A pesar de ello, usted optó por pasar por alto todas las reglas de conducta y buenos modales, al violentar de la manera descrita al señor Elme Huayllas, sujetándole de manera inapropiada la mano, así como realizando un acto de connotación sexual en perjuicio de dicho trabajador.

Esta situación evidencia la poca seriedad que tiene en el desempeño de sus funciones, al incumplir con lo establecido por el RIT y contrariar el ambiente de trabajo. 17

7
2022

En ese sentido, su conducta afecta directamente a diversas disposiciones del RIT, conforme puede verificar a continuación:

No. de artículo	Contenido
Artículo 58° (Obligaciones de los trabajadores)	"Son obligaciones de los trabajadores: (...) d) Guardar el debido respeto a sus jefes, compañeros y público en general, <u>manteniendo un trato alturado</u> y cortés."
Artículo 99° (Orden y disciplina)	"Se tipifican como faltas (...) g) Los <u>actos de violencia, grave indisciplina</u> , injuria, y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o <u>de otros trabajadores.</u> "

Como se puede apreciar, la conducta que usted realizó constituye una clara transgresión a las normas antes citadas, lo que determina ha incumplido gravemente lo previsto en las normas del RIT antes citadas.

En ese sentido, es evidente que usted ha incumplido con lo establecido por el RIT, por lo cual usted se encuentra incurso en la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25° de la LPCL.

b. **La comisión de actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador**

Como trabajador de la Compañía, usted está impedido de realizar acciones que afecten la dignidad e integridad de los individuos que se encuentran en el centro de trabajo, sean éstos superiores jerárquicos, compañeros y/o público en general. De acuerdo a ello, la Compañía se encuentra debidamente facultada para sancionar con severidad cualquier acto contrario al orden y a la armonía que debe existir dentro del centro de trabajo.

Pese a ello, de acuerdo a lo antes señalado, usted incurrió en una grave indisciplina al violentar a su compañero de trabajo, debido a que participó del maltrato físico y psicológico efectuado por sus compañeros en el área de lockers hasta en **dos oportunidades**. En ese sentido, usted ha incurrido en la falta grave establecida en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL.

c. **El hostigamiento sexual cometido en perjuicio de un trabajador, cualquiera sea la ubicación de la víctima en la estructura jerárquica de la Compañía**

El numeral 4.2 del artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, establece que:

“4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.”

En la misma línea, en el ámbito laboral el hostigamiento sexual se encuentra regulado específicamente como una falta grave en el inciso i) del artículo 25° de la LPCL, que establece lo siguiente:

“i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.”

Siendo ello así, es manifiesto que la acción realizada por usted el día 25 de agosto del presente año califica como el hostigamiento sexual descrito por ambas normas, que opera como falta grave y, en consecuencia, causa justa para el despido.

Como usted debe saber, actitudes como las demostrada por usted al tomar partes íntimas de otro de nuestros trabajadores no pueden ser toleradas por la Compañía, supuesto en el que lamentablemente también incurrió con su lamentable comportamiento.

En tal sentido, de tenerlo a bien, deberá emitir su descargo por escrito dentro de los seis (6) días naturales siguientes de recibida la presente, enviando su comunicación a la Oficina de Relaciones Laborales ubicadas en la Planta de Huachipa, a la atención de quien suscribe la presente comunicación.

Asimismo, a partir de la fecha y durante el presente procedimiento de despido, lo exoneramos de su obligación de asistir a sus labores, sin perjuicio de su remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

Atentamente,


DIEGO ENRIQUE RUEDA GARCIA
SUB GERENTE DE RELACIONES LABORALES
AJEPER S.A.

Carta Notarial 22122
Fecha 11 SEP 2015

CARGO

Lima, 11 de Setiembre del 2015

1.D.

NOTARIA DE...
Lima 11 SEP 2015
Tel. 385 2220 Telefax 385 2221
RECIBIDO
10:50
A7

CONTROL UNO
11 SEP 2015
ruere

Señor
Diego RUEDA GARCIA
Sub Gerente de Relaciones laborales de AJEPER S.A.
Av. La Paz 130-131 Lote 30 Santa María de Huachipa
PRESENTE.

Estimada señor:

Mediante la presente carta

notarial ejercito mi derecho a defensa haciendo el descargo legal a la carta notarial cursada por Usted, de fecha 04-09-2015 notificada en mi domicilio el martes 8 de Setiembre del 2015, donde me otorga un plazo de 6 días para hacer mis descargos sobre una supuesta "falta grave" tipificada en los incisos a), f) e i) del artículo 25° del D.S. 003-97-TR, TUO de la Ley 728 consistente en supuesto Incumplimiento de mis obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, grave inobservancia del RIT e incurrir en acto de violencia y grave indisciplina contra un compañero de trabajo y un supuesto "hostigamiento sexual en perjuicio del trabajador Alejandro Elme Huayllas"; acusación con la que no estoy de acuerdo porque considero que vuestra persona y los encargados de recursos humanos de la empresa han incurrido en equivocada valoración de los hechos visualizados en el video y porque no he incurrido en los supuestos de falta grave que sostiene Usted en su carta por lo que en legitimo ejercicio de mis derechos solicito se tenga presente lo que expongo en esta carta y se sirva dejar sin efecto esta imputación disponiendo mi reincorporación al trabajo, amparado en los siguientes fundamentos de hecho y de derecho que paso a exponer:

ESTE DOCUMENTO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA.

1.- En primer término debo dejar constancia que la empresa muestra los acontecimientos que ocurren en el casillero donde nos cambiamos de ropa para ingresar luego a trabajar o al momento de salir del trabajo, hechos que por lo demás no están relacionados con el trabajo ya que el video muestra que estos hechos se habrían producido a las 06.48 del 22-08-2015 y a las 22.44 horas del 25-08-2015, p.m. es decir, minutos antes de comenzar la jornada de trabajo.

2.- Lo primero que tengo que decirle a Usted que es totalmente inexacto los supuestos de falta grave del cual se pretenda acusarme de haber incurrido en actos de "grave incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), haber incurrido en "actos de violencia, grave indisciplina en agravio de otro trabajador", o que haya incurrido en hostigamiento sexual en perjuicio de un trabajador

3.- Su carta de pre aviso dice erróneamente que el trabajador Elme Huayllas fuera agredido en la zona de locker (casilleros) los días 20, 22 y 25 de Agosto del 2015, siendo no solo golpeado en la cara y el cuerpo, sino también tocado de manera indebida en sus

10
DCE

VILLAR
Coop. Lurigancho
Calle F. Lurigancho
Fax 385-2291

partes intimas, es decir, el referido trabajador habría sido objeto de bullying, asi como de hostigamiento sexual".

4.- Nada de lo que Usted sostiene en su carta es cierto ni los he cometido ya que su video no acredita nada de lo que se sostiene en su carta y pretende utilizar actos y reacciones en las que intervienen algunos trabajadores al momento de cambiarse haciendo chistes o en algunos casos jugando de manos, sin la gravedad que Usted le atribuye en las que interviene inclusive en supuesto acosado o agredido lo cual desvirtúa lo sostenido por Usted y lo que es más importante, el recurrente no interviene ni en esos juegos intrascendentes.

5.- Lo que ocurre el 22 de Agosto a las 06.48 a.m. y a las 22.44 del 25-08-2015 p.m. es que, en circunstancias en que ingreso al casillero cuando estoy cambiándome para ingresar a laborar noto que varios trabajadores, entre los que se encuentra el supuesto agredido están jugando de manos e inclusive hacen el ademan de cargarlo a uno de ellos exigiéndole que "se bañe" ante lo cual yo me acerco y hago el ademan de tocarlo con la mano en son de juego, todo ello en evidente acto de juego y en ningún momento toco las partes intimas del trabajador Elme Huayllas y si le toco o agarro es en son de juego y en ningún caso con el fin de agredirlo o hacerle bullying como sostiene Usted.

6.- Finalmente niego y contradigo su carta en el sentido de "ser parte de un conjunto de acciones orientadas a humillar al compañero de trabajo señor Elme Huayllas ni hemos convertido en hostil el ambiente de trabajo para dicho trabajador".

Considero que esta apreciación es una exageración desmedida de los hechos visualizados por la empresa y en particular los referidos hacia mi persona por tanto, lo que en general se dice en la carta de pre aviso de despido no responde a la realidad de lo ocurrido el dia 22 de Agosto del 2015 en los vestuarios quedando demostrado de que no he cometido falta grave que justifique esta amenaza de despido.

POR TANTO:

Pido tener presente el contenido de esta carta, tener por aclarada y desvirtuada las imputaciones esperando su real y objetiva comprensión de todo lo explicado por mi parte disponiendo se deje sin efecto esta carta de pre aviso disponiendo se me restituya a mis ocupaciones habituales.

Atentamente

Carlos Vidal Bartguren Flores
DNI 08323089

Dirección: Calle 54 Mz. E.4 lote 7 de 10 de Octubre San Juan de Lurigancho

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA FORMA.

Lima, 18 de setiembre de 2015

Señor Carlos Vidal Barturen Flores
Jirón Atahualpa No. 125
Rímac.-



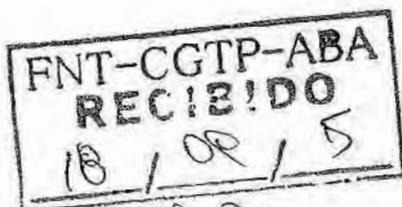
De nuestra consideración:

Por la presente comunicación, que le será cursada por conducto notarial, ponemos en su conocimiento la decisión adoptada por la Compañía de proceder con su despido con efectividad a la fecha de recepción de la presente, por haber cometido las faltas graves previstas en los incisos a), f) e i) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), en razón de haber incurrido en (i) el grave incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), (ii) la comisión de actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador y (iii) el hostigamiento sexual en perjuicio de un trabajador, con prescindencia de la jerarquía.

Sobre el particular, luego de haber revisado sus descargos, consideramos que usted, en lugar de desvirtuar las faltas graves que le han sido imputadas, ha confirmado la comisión de éstas, las cuales se sustentan en los siguientes hechos:

1. Con ocasión de las revisiones periódicas de las grabaciones de las videocámaras instaladas en el tercer piso (zona de los lockers) de la Planta de Huachipa, pudimos evidenciar que el señor Alejandro Elme Huayllas fue víctima de maltrato y bullying por varios de sus compañeros de trabajo en los días 20, 22 y 25 de agosto de 2015. En efecto, el referido trabajador fue golpeado en la cara y en el cuerpo, así como tocado de manera indebida en sus partes íntimas, configurándose así una clara situación de bullying y hostigamiento sexual contra el señor Elme Huayllas.
2. En dicho contexto, la Compañía inició un procedimiento de investigación para poder determinar quiénes eran los trabajadores implicados en estos bochornosos hechos, así como la participación específica de cada uno de los involucrados respecto a los maltratos sufridos por el señor Elme Huayllas.
3. Pues bien, se determinó que el día 22 de agosto usted tomó la mano del señor Elme Huayllas y la jaló de manera violenta, acto que por sí solo constituye bullying y, por tanto, una falta de respeto hacia su compañero de trabajo. Asimismo, se verificó también que el día 25 de agosto usted no solo volvió a acercarse y maltratar al señor Elme Huayllas, incurriendo así nuevamente en un grave incumplimiento de sus obligaciones de trabajo conforme se especificará más adelante, sino que adicionalmente cometió hostigamiento sexual en contra del trabajador en mención, hecho que agrava aún más su situación.

Es decir, usted realizó una conducta de connotación sexual en contra del señor Elme Huayllas, debido a que tocó sus nalgas con la mano, y luego acercó su mano a otro trabajador en señal de burla. Al respecto, es preciso mencionar que **sobre lo ocurrido en esta fecha usted no emitió ningún comentario.**



ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

Carta Notarial N° 154213

Fecha: 18 SEP 2015

12
Doc

Las conductas descritas de manera precedente, evidentemente, no corresponden con los valores y expectativas que la Compañía espera de sus trabajadores.

4. Las acciones que realizó califican como abuso en perjuicio del señor Elme Huayllas, debido a que usted además de realizar actos de indisciplina y violencia en contra del trabajador en mención, creando un ambiente insostenible en el área de lockers, realizó bullying en contra del señor Elme Huayllas, así como hostigamiento sexual en perjuicio del mismo.
5. Ahora bien, respecto a su carta de descargos de fecha 11 de setiembre del presente año, señalamos que sus justificaciones son completamente inadmisibles y solo ratifican la decisión de la Compañía de proceder con su despido. Su comunicación demuestra que usted pretende justificar su conducta con argumentos que carecen de lógica alguna.

En ese sentido, se puede verificar que usted menciona en el punto 1 de su carta que los acontecimientos registrados por las cámaras en la zona de lockers (área que, es importante recalcar, está destinada exclusivamente para guardar sus pertenencias en los casilleros correspondientes) ocurrieron antes de ingresar a trabajar, por lo cual estos hechos no estarían relacionados con el trabajo y, bajo su lógica, no deberían ser sancionados. Pues bien, le recordamos que independientemente de que es irrelevante si estos hechos se registraron antes o después de iniciada su jornada de trabajo, los mismos **se llevaron a cabo en las instalaciones de la Compañía**, circunstancia suficiente para sancionar a los involucrados en el maltrato al señor Elme Huayllas.

6. Por otro lado, usted en el punto 4 de su carta de descargos precisó que las imputaciones realizadas son exageradas, debido a que los actos registrados constituirían chistes, o juegos de manos, en los que, finalmente, usted no habría participado.

No obstante, sin perjuicio de que **ello claramente es falso y se puede corroborar su participación en los hechos imputados en el CD adjunto a la carta de imputación de faltas remitida**, en el punto 5 usted se contradice a sí mismo, al aceptar expresamente que se acercó y que tocó y agarró en "son de juego".

7. En este punto es preciso mencionar que usted acepta la comisión de las conductas mencionadas en la presente carta, pretendiendo excusar la gravedad de las mismas en que serían juegos y en que en ningún momento usted pretendió agredir a su compañero.

Pues bien, si usted considera que este tipo de acciones obedecen a simples juegos, nos encontramos ante un problema adicional, puesto que **la Compañía de ninguna manera permitiría que forme parte de su organización personas que conciben a la violencia física y los actos de hostigamiento sexual, así como la indisciplina general que esta crea, como meros juegos, o actos de recreación; menos aun si estos se dan en nuestra instalaciones y en perjuicio de uno de nuestros trabajadores.**

8. Reiteramos que lo condenable de sus acciones no solo es el hecho físico en sí mismo, esto es, las recurrentes jaloneadas de partes de su cuerpo, o manipulaciones del afectado, sino lo que ello significa al ser parte de un conjunto de acciones que humillan

ANZA
11er 170

12/12
12/12

y conllevan un daño que trasciende lo físico respecto del señor Elme Huayllas.

9. En efecto, hechos como éste solo vuelven hostil el ambiente de trabajo para dicho trabajador, así como interferir con la prestación normal de sus servicios, situación que – a todas luces – es inaceptable. Así pues, su conducta contribuye con generar un ambiente incómodo e intimidante para el señor Elme Huayllas, hecho que, además de no ser deseado por la Compañía, la afecta de manera directa al repercutir en el correcto y eficiente desempeño del trabajador agredido.
10. La situación mencionada de manera precedente, se agrava aún más al corroborar, a partir de las grabaciones referidas, que usted también realizó actos de hostigamiento sexual en perjuicio del señor Elme Huayllas, al realizar tocamientos en las partes íntimas del mismo.
11. Dicho esto, ha quedado acreditado que usted incumplió con sus labores, (i) al haber ido en contra de las normas internas de la Compañía, aun cuando tenía conocimiento de las mismas, (ii) haber ejercido violencia contra su compañero de trabajo y (iii) realizar actos que califican como hostigamiento sexual, conforme a lo descrito de manera precedente. En ese sentido, hemos confirmado que usted incurrió en las siguientes faltas graves:

a. **La inobservancia del RIT que reviste gravedad**

En su calidad de Operador de la Compañía, usted tenía la obligación de cumplir cabalmente las disposiciones internas, entre la cuales se encuentra el RIT. No obstante, usted optó por pasar por alto todas las reglas de conducta y buenos modales, al violentar de la manera descrita al señor Elme Huayllas, realizando actos de violencia y bullying en contra del mismo.

Esta situación evidencia la poca seriedad que tiene en el desempeño de sus funciones, al incumplir con lo establecido por el RIT y contrariar el ambiente de trabajo.

En ese sentido, su conducta afecta directamente a diversas disposiciones del RIT, conforme puede verificar a continuación:

No. de artículo	Contenido
Artículo 58° (Obligaciones de los trabajadores)	"Son obligaciones de los trabajadores: (...) d) Guardar el debido respeto a sus jefes, compañeros y público en general, <u>manteniendo un trato alturado y cortés.</u> "
Artículo 99° (Orden y disciplina)	"Se tipifican como faltas (...) g) Los <u>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.</u> "

14
ca

Como se puede apreciar, la conducta que usted realizó constituye una clara transgresión a las normas antes citadas, lo que determina ha incumplido gravemente lo previsto en las normas del RIT antes citadas.

En ese sentido, es evidente que usted ha incumplido con lo establecido por el RIT, por lo cual usted se encuentra incurso en la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25° de la LPCL.

b. **La comisión de actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador**

Como trabajador de la Compañía, usted se encontraba impedido de realizar acciones que afecten la dignidad e integridad de las personas que se encuentran en el centro de trabajo, sean superiores jerárquicos, compañeros y/o público en general. De acuerdo a ello, la Compañía se encuentra debidamente facultada para sancionar con severidad cualquier acto contrario al orden y a la armonía que debe existir dentro del centro de trabajo.

En efecto, usted incurrió en una grave indisciplina al violentar a su compañero de trabajo, debido a que participó del maltrato físico y psicológico efectuado por sus compañeros en el área de lockers hasta en **dos oportunidades en un mismo día**. En ese sentido, usted ha incurrido en la falta grave establecida en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL.

c. **El hostigamiento sexual cometido en perjuicio de un trabajador, cualquiera sea la ubicación de la víctima en la estructura jerárquica de la Compañía**

El numeral 4.2 del artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, establece que:

"4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad."

En la misma línea, en el ámbito laboral el hostigamiento sexual se encuentra regulado específicamente en el inciso i) del artículo 25° de la LPCL, que establece lo siguiente:

"i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo."

Siendo ello así, es manifiesto que la acción realizada por usted el día 25 de agosto del presente año califica como el hostigamiento sexual descrito por ambas normas, que opera como falta grave y, en consecuencia, causa justa para el despido.

(CARTA NOTARIAL)

15
Diciembre

Como usted debe saber, actitudes como las demostrada por usted al tomar partes íntimas de otro de nuestros trabajadores no pueden ser toleradas por la Compañía, supuesto en el que lamentablemente también incurrió con su lamentable comportamiento.

Por dichos motivos, ha quedado demostrado que usted incumplió manifiestamente con diversas disposiciones contenidas en el RIT, y realizó actos de bullying y violencia en contra de su compañero Elme Huayllas.

Conforme a lo expuesto, agradeceremos que se acerque a nuestras oficinas a cobrar sus beneficios sociales y a recoger sus certificados de trabajo y de retenciones de rentas de quinta categoría, así como su constancia de cese, los que se encontrarán a su disposición dentro de las cuarenta y ocho de recibida la presente, oportunidad en la que deberá hacer devolución de su fotocheck y de cualquier otro bien que la Compañía le haya proporcionado para el desempeño de sus labores.

Atentamente,



Diego Rueda García
Sub Gerente de Relaciones Laborales
AJEPER S.A.

UTD
4

1.F.
NOTARIA DEL VILLAR
Av. J.C. Mariátegui 2587-A Coop. Huancayo
Lima 10 (Alt. Vía Evitamiento Pta. Nuevo)
Telf. 385-2220 Telefax 385-2291
Difces

DECLARACIÓN JURADA

Yo **ELME HUAYLLAS ALEJANDRO** identificado con **DNI N° 06810034** domiciliado en Calle 5 Mz. 5 Lt.2 Huachipa Norte; mediante el presente documento declaro ante la empresa y ante las autoridades correspondientes:

Que en los vestuarios , que antes de ingresar a trabajar a la planta , hemos jugado de manos entre algunos compañeros de trabajo , que están ingresando a labores y otros y otros que subiendo en cambio de turno , dando lugar a que la empresa interpretara como actos violentos o grave indisciplina , acusara de falta grave.

Algunos trabajadores dejando constancia que estos hechos producidos en los vestuarios de la empresa entre el 20 – 25 de agosto pasado, fueron juego de manos, y la tradicional chacota. Entre los trabajadores sin mayor trascendencia, no habiendo sufrido de agresiones, ni Bullying ni menos hostigamientos sexuales, por parte de mis compañeros.

En mérito de cual firmo la declaración jurada en honor a la verdad.

Lima, 10 de setiembre de 2015



ELME HUAYLLAS ALEJANDRO

DNI N° 06810034

ESTE DOCUMENTO NO HA SIDO REDACTADO EN ESTA NOTARIA



2-CI-04

A RAMOS RICARDO FABIAN



Banco de la Nación

1.6

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIAL

CODIGO : 09970
DERECHO DE NOTIFICACION JUDICIAL

DOCUMENTO: D.N.I. NRO: 09846808
DEPEN. JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA
CANT. DOC.: 0002
MONTO S/.: *****0.00

207003-0 14OCT2015 9600 5301 0002 08:48:32

UTILIZADA
AMARDO VUCHEZ CH
DNI 09846808

10C274C4

2416563 AS

538100038

0207003

Banco de la Nación

Banco de la Nación

"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

 Banco de la Nación

BANCO DE LA NACION

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIAL

CODIGO : 07366
PROCESOS LABORALES Y PREVISIONALES

DOCUMENTO: D.N.I. NRO: 09846808
DEPEN. JUD: 300150101
JUZGADO LABORAL DIST. JUD. LIMA
N. EXPDTE.: 0
MONTO S/.: *****19.25

202634-5 14OCT2015 9600 5381 0082 00:47:09

18
UTILIZADA
Diciembre

MANUEL VILCHEZ SU
DNI 09846808

CLIENTE

16CA5374
2416556 AS
538100031 0202634

Banco de la Nación Banco de la Nación
"Verifique su dinero antes de retirarse de la ventanilla"

31
treinta y uno

e la Nación

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA

30/05/2016 11:21:40
Pag. 1 de 1

COMPROBANTE DE PAGO
PODER JUDICIAL

Sede Alzamora Valdez
Cay y Colmena S/N Cercado de Lima
Cargo de Ingreso de Escrito
(Centro de Distribucion General)
149692-2016

Cod. Digitalizacion: 0000504348-2016-ESC-JR-LA

900
O CALIF. TITULO O EN EXCEP.Y DE
I.C. NRO: 20331061655
1150101
AL DIST. JUD. LIMA
46-15
****39.50

646-2015-0-1801-JR-LA-08 F.Inicio:20/10/2015 15:20:57
JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE

20MAY2016 9600 0607 0046 00

CRITO
30/05/2016 09:02:48
MANDADO AJEPER SA Folios : 138
INZUALES PEREZ LADY LORENA

5-B Banco de la Nación
dinero antes de retirarse de la

determinado
SIN DEPOSITO JUDICIAL N Copias/Acomp :

1150101
AL DIST. JUD. LIMA
46-15
****B.20

398394 S/B.20, 400208 S/.39.50

20MAY2016 9600 0607 0046 00

SIN DERECHO DE NOTIFICACION
CONTESTA DEMANDA

5-B Banco de la Nación
dinero antes de retirarse de la



FALISTO OBED



Exp. No. 23646-2015-0-1801-JR-LA-08
Esp. Legal: Lady Lorena Gonzáles Pérez
Escrito No.: 1
**APERSONAMIENTO Y
CONTESTACIÓN DE DEMANDA**

AL SEÑOR JUEZ DEL OCTAVO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA:

AJEPER S.A. (en adelante, "AJEPER"), identificada con Registro Único de Contribuyentes No. 20331061655, con domicilio en Av. La Paz No. 131, Santa María de Huachipa, Distrito de Lurigancho, Provincia y Departamento de Lima, debidamente representada por su Apoderada, Giovana Reyna Chira, identificada con Documento Nacional de Identidad No. 41933462, según poder que adjuntamos al presente escrito; ante Usted con el debido respeto nos presentamos y decimos:

Que, con fecha 23 de diciembre de 2015 fuimos notificados con la Resolución No. 01 del 23 de noviembre de 2015, mediante la cual el Juzgado admitió a trámite la demanda interpuesta por el señor **CARLOS VIDAL BARTUREN FLORES**, corriéndonos traslado de la misma.

Encontrándonos dentro del término prescrito por Ley, nos apersonamos a la instancia señalando como domicilio procesal **a la Casilla No. 6648 – del Colegio de Abogados de Lima - Sede Miraflores - y Casilla Electrónica No. 9665**, lugar donde, en lo sucesivo, se nos deberán notificar todas las resoluciones y actos procesales que se verifiquen en el presente proceso.

POR TANTO:

A USTED PEDIMOS: Se sirva tenernos por apersonados a la presente instancia y fijado el domicilio procesal y electrónico que se indica.

PRIMER OTROSÍ DECIMOS: CONTESTAMOS LA DEMANDA

A continuación, procedemos a contestar la demanda, **negándola y contradiciéndola** en todos sus extremos, en atención a los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación exponemos:

I. ANTECEDENTES

1. AJEPER es una empresa peruana dedicada a la elaboración de bebidas no alcohólicas y bebidas malteadas, con presencia en más de 20 países de Latinoamérica, Asia y África.
2. El señor Carlos Vidal Barturen Flores mantuvo una relación laboral con AJEPER por un periodo de diecisiete (17) años, siete (7) meses y veintidós (22) días, siendo su fecha de ingreso el día 28 de enero de 1998 y su fecha de término el día 18 de setiembre de 2015. El último cargo ocupado por el demandante fue el de Operador.
3. En este punto es preciso señalar que el despido del demandante se produjo producto de su incumplimiento grave del Reglamento Interno de Trabajo (en adelante "RIT"), la comisión de actos de violencia y grave indisciplina así como hostigamiento sexual en perjuicio de otro trabajador, como demostraremos a lo largo del presente escrito.
4. Así pues, con ocasión de las revisiones periódicas de las grabaciones de las videocámaras instaladas en el tercer piso de la planta de Huachipa, en el mes de septiembre de 2015, AJEPER pudo evidenciar una serie de actos abusivos realizados por un grupo de trabajadores en contra del señor Elme Huayllas Alejandro durante los días 20, 22 y 25 de agosto del año 2015.
5. Mediante estas grabaciones, se observó como el señor Elme Huayllas recibió golpes, bofetadas y tocamientos indebidos de manera frecuente, por lo cual AJEPER inició un procedimiento de investigación para poder determinar quiénes eran los trabajadores implicados en dichos incidentes.
6. Tras realizar las investigaciones del caso, AJEPER determinó la participación de un grupo de trabajadores en los sucesos bajo comentario, entre los cuales se encontraba el señor Barturen Flores, iniciándose procedimientos de despido y de suspensión, de acuerdo a la gravedad de las faltas cometidas.
7. Fue en el contexto descrito en el que AJEPER dio por concluido el vínculo laboral del señor Barturen Flores mediante carta de despido de fecha 18 de setiembre de 2015, al haber incurrido en la comisión de las faltas graves previstas en los incisos a), f) e i) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo No. 728, Ley de

MA
alento
trabajador

*Escrito
Barturen Flores
41*

000139

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, LPCL), consistentes en el grave incumplimiento del RIT, la comisión de actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador y el hostigamiento sexual en perjuicio de un trabajador.

- 8. Vale precisar que AJEPER, además de seguir el procedimiento de despido del demandante conforme a ley, le solicitó recoger su liquidación de beneficios sociales y demás documentos correspondientes en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas.
- 9. Sin embargo, el demandante nunca asistió a las instalaciones de AJEPER para recoger su liquidación, motivo por el cual AJEPER interpuso una demanda de consignación de beneficios sociales, así como los documentos no recogidos por el señor Barturen Flores. Ello podrá acreditarse de la demanda de consignación de beneficios sociales recaída en el Expediente No. 1484-2016, cuya copia adjuntamos al presente escrito (Anexo 1-C).

II. SÍNTESIS DE LA DEMANDA

El señor Barturen Flores solicita, como pretensión principal, la reposición en el empleo en base a que su despido sería supuestamente fraudulento. Asimismo, como consecuencia de ello, solicita el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el momento en que se produjo su despido hasta la fecha en que se ejecute su real y efectiva reposición en su puesto de trabajo.

En caso su Despacho no ampare su pretensión de despido fraudulento y pago de remuneraciones devengadas, el señor Barturen Flores requiere, como pretensión subordinada, el pago de la indemnización por despido arbitrario prevista legalmente, la cual ascendería según el demandante a un monto de S/ 27,136.80 (Veintisiete Mil Ciento Treinta y Seis y 80/100 Soles).

El actor sustenta su demanda en que AJEPER lo habría despedido el 18 de setiembre de 2015 sin que, supuestamente, exista una causa real que justifique su despido, siendo acusado de actos genéricos e imprecisos que serían totalmente falsos e imputándole faltas graves que no habría cometido.

Acta de los señores
30/01/40

Asimismo, el demandante señala que las conductas que fundamentaron su despido serían meros juegos y hechos sin trascendencia, y que AJEPER habría distorsionado los hechos para justificar su despido; ello en una clara contradicción con lo sostenido respecto de la inexistencia de los hechos imputados.

Pues bien, como procederemos a demostrar en el presente escrito, el demandante curiosamente omite señalar que los "juegos" y "hechos intrascendentes" implicarían la comisión de actos violentos, de grave indisciplina y conductas de connotación sexual, que resultan sumamente vejatorias y que afectan la dignidad de su compañero de trabajo, además de perturbar el ambiente laboral de AJEPER.

Siendo ello así, y en cumplimiento de lo señalado por el artículo 19 de la NLPT, negamos todas las afirmaciones realizadas por el demandante para sustentar sus pretensiones. En ese sentido, presentamos el siguiente cuadro en donde se observará un resumen de lo señalado por el señor Barturen Flores, así como la postura de AJEPER sobre el particular, que hace referencia a un despido absolutamente justificado:

Argumentos del demandante	Argumentos de AJEPER
Que los hechos imputados por AJEPER serían falsos, acusaciones inexactas, por lo cual hubo un despido fraudulento.	<p><u>NO. Los hechos imputados existieron y se encuentran debidamente acreditados, por lo cual no existió un despido fraudulento.</u></p> <p>Más allá de que el demandante acepta en diversas partes de su escrito de demanda y descargos la comisión de los hechos, en el presente proceso probaremos que las faltas imputadas existieron y fueron de manifiesta gravedad.</p>
Que los actos imputados serían meros juegos y chacotas intrascendentes, malinterpretados por AJEPER.	<p><u>NO. Los actos imputados constituyeron violencia y grave indisciplina, así como actos de connotación sexual, y no meros juegos y chacotas como pretende señalar el demandante.</u></p> <p>El señor Barturen Flores tiene como intención restar gravedad a los hechos cometidos aun cuando, como se acreditará, dichos hechos resultan ser a todas luces inadmisibles en un ambiente de trabajo.</p>

339141

<p>Que el mismo afectado reconoce que los actos imputados al demandante fueron juegos y no se vio afectado por dichos sucesos.</p>	<p><u>NO. Los actos del demandante provocaron un ambiente hostil de trabajo para el señor Elme Huayllas, imposibilitando su desenvolvimiento normal en AJEPER.</u></p>
<p>Que los actos imputados fueron realizados fuera de la jornada de trabajo por lo que no justifican el despido.</p>	<p><u>NO. Los actos imputados justifican el despido pues no resta gravedad el hecho de que los actos imputados se realizaran fuera de la jornada de trabajo o del turno del demandante, en tanto fueron materializados en las instalaciones de AJEPER.</u></p>

Si bien resulta irrelevante la percepción del afectado de los actos imputados al demandante, en el presente proceso demostraremos que: (i) objetivamente las faltas imputadas existieron y justifican el despido del demandante, y (ii) el afectado se sintió incómodo e intimidado por los actos realizados en perjuicio de él mismo.

En efecto, sostener lo contrario conllevaría al absurdo de legitimar que las agresiones, indisciplinas y el hostigamiento sexual serían admitidos en AJEPER fuera del turno de trabajo.

En tal sentido, no encontrándonos de acuerdo con las imputaciones realizadas por el demandante, a continuación expondremos los fundamentos que sustentan nuestra defensa.

III. FUNDAMENTOS POR LOS CUALES DEBE DECLARARSE INFUNDADA LA DEMANDA

3.1. SOBRE LA PRETENSIÓN DE REPOSICIÓN POR SUPUESTO DESPIDO FRAUDULENTO

3.1.1. EL CESE DEL DEMANDANTE NO SE PRODUJO COMO CONSECUENCIA DE UN DESPIDO FRAUDULENTO

Conforme a lo señalado por el señor Barturen Flores en su escrito de demanda, el actor solicita su reposición en el empleo como Operador de Máquina termo contraíble en la línea 4 del área de Agua Cielo, debido a que su despido supuestamente habría sido fraudulento. Ello en base a que los hechos imputados en su procedimiento de despido serían falsos y no habrían sido cometidos por el demandante.

Como procederemos a demostrar, lo señalado por el demandante es falso: **los**

acreditados y son incluso aceptados por el señor Barturen Flores a lo largo de su escrito de demanda.

adm
al frente
000142

En ese sentido, de forma previa al análisis del caso concreto, resulta pertinente realizar un breve comentario acerca de la definición y alcances del despido fraudulento dentro del ordenamiento laboral peruano.

La LPCL recoge dos tipos de despido: (i) el despido arbitrario y (ii) el despido nulo. Dicha tipología fue ampliada por el Tribunal Constitucional mediante la sentencia recaída en el Expediente No. 0976-2001-AA (caso Llanos Huasco) (Anexo 1-H), estableciendo así dos tipos de despido adicionales a los mencionados: el despido incausado y el despido fraudulento.

En lo que respecta al despido fraudulento, la sentencia recaída en el Expediente No. 0976-2001-AA (caso Llanos Huasco) establece que estamos frente a un despido fraudulento cuando:

“- Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun 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””.

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo.”

Asimismo, el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, con relación al despido fraudulento prevé en su página 7 lo siguiente:

“Definiendo el despido fraudulento, el Tribunal señaló en el fundamento 15.c de la misma sentencia [caso Llanos Huasco] que este se produce 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 (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicios de voluntad (...) o mediante la fabricación de pruebas”

acuerdo
acuerdo
30143

Por consiguiente, y tal como señala Carlos Blancas¹, los supuestos de hecho constitutivos de un despido fraudulento son 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 voluntad o,
- d) Mediante la fabricación de pruebas.

De la redacción de la citada sentencia se entiende que dichos supuestos actúan de manera independiente, bastando estar incluido dentro de uno de los mencionados para que se configure un despido fraudulento.

En el presente caso, el demandante afirma estar dentro del supuesto a), es decir, que AJEPER le habría imputado hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.

En ese sentido, su Despacho debe analizar si dicho supuesto se produjo o no.

De acuerdo a la carta de despido de fecha 18 de setiembre de 2016, AJEPER le comunicó al demandante su decisión de despedirlo –luego de haber cumplido con el procedimiento de despido establecido por Ley, como demostraremos más adelante– por haber incurrido en las faltas graves previstas en los incisos a), f) e i) del artículo 25 de la LPCL.

Dichas faltas consistieron en lo siguiente:

¹ Blancas Bustamante, Carlos. El despido en el derecho laboral peruano. Jurista Editores, 3era Edición. Lima, 2013.pp. 524.

cuando
se encontraba
07/01/14

- (i) La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste gravedad.
- (ii) Realizar actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador.
- (iii) Hostigamiento sexual en perjuicio de un trabajador, cualquiera sea la ubicación de la víctima en la estructura jerárquica de la Compañía.

Estas faltas graves se materializaron los días 22 y 25 de agosto de 2015, al haberse realizado actos de indisciplina y agresión en el área de lockers de la Planta Huachipa de AJEPER, en contra de otro trabajador de la Compañía, el señor Elme Huayllas, como se podrá verificar en las escenas del video que adjuntamos como anexo al presente escrito (Anexo 1-D).

Así pues, se verificó que el día 22 de agosto de 2015 el señor Barturen Flores se acercó de manera temeraria al señor Elme Huayllas y lo tomó del brazo para proceder a jalonearlo frente a otros compañeros, quienes entre risas celebraban dicha situación.

Posteriormente, el día 25 de agosto, el señor Barturen Flores nuevamente caminó por el lugar donde se encontraba el señor Elme Huayllas en el área de lockers, mientras éste último acababa de ser impactado por uno de nuestros trabajadores -producto de los empujones otro de sus compañeros-, y esperó que otro de sus compañeros toque de manera indebida al señor Elme Huayllas para luego de ello, inclinarse para también cogerle el trasero.

Por si ello no fuese suficiente, el demandante pasó la mano con la cual había agarrado el trasero del señor Elme Huayllas por la cara de uno de sus compañeros en una clara muestra de burla que, a su vez, evidencia el afán colectivo de humillar al señor Elme Huayllas frente a todos sus compañeros de trabajo.

Estos graves hechos configuraron el incumplimiento de las obligaciones de trabajo del demandante, que determinaron la inobservancia del RIT que reviste gravedad; los actos de violencia y grave indisciplina que supusieron la configuración de acoso moral en contra del señor Elme Huayllas; y, el hostigamiento sexual en perjuicio del mencionado trabajador, los cuales que se encuentran tipificados en los literales a), f) e i) del artículo 25° de la LPCL.

cuando
comenzaba
00145

Ahora bien, el demandante afirma que AJEPER le habría imputado hechos "notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios". Así, su Despacho puede apreciar que **no estamos frente a hechos "notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios", SINO ANTE FALTAS GRAVES QUE EXISTIERON, QUE HAN SIDO DEBIDAMENTE COMPROBADAS Y EXPRESAMENTE RECONOCIDAS POR EL DEMANDANTE.**

En efecto, el mismo demandante es quien en diversas partes de su escrito de demanda, como en su carta de descargos de fecha 11 de setiembre de 2015, acepta la comisión de las conductas imputadas, razón por la cual nos causa bastante sorpresa que pretenda desconocer los hechos de los que fue partícipe los días 22 y 25 de agosto de 2015.

En ese sentido, en el punto 1 de la carta de descargos del demandante se puede verificar lo siguiente:

*"(...) hechos que por lo demás **no están relacionados con el trabajo** ya que el video muestra que estos hechos se habrían producido a las 06.48 del 22-08-2015 y a las 22.44 horas del 25-08-2015, p.m., es decir, minutos antes de comenzar la jornada de trabajo".*

Asimismo, en el punto 5 del documento bajo comentario, el señor Barturen Flores señaló:

*"(...) noto que varios trabajadores, entre los que se encuentra el supuesto agredido están jugando de manos e inclusive hacen el ademan de cargarlo a uno de ellos exigiéndole que "se bañe" ante lo cual yo me acerco y hago el ademan de tocarlo con la mano en son de juego, **todo ello en evidente acto de juego** y en ningún momento toco las partes íntimas del trabajador Elme Huayllas **y si le toco o agarro es en son de juego** (...)"*

Por otro lado, en el punto 1.5 del escrito de demanda, se observa que el demandante precisó lo siguiente:

*"(...) el sábado 22 a horas 6.48 a.m.y martes 25 de agosto del 2015, a horas 22.44, es decir, en momentos en que estoy ingresando al vestuario le doy la mano, antes de que sea la hora de trabajo, dialogo, interactuo, converso, **y todos nos hacemos bromas con el trabajador supuestamente afectado como ocurre cuando, le toco la espalda del trabajador aludido en son de juego** (...)"*

admito
cuanto y sus
100146

Finalmente, en el punto 1.09 de la demanda el señor Barturen Flores señala que:

"(...) esta acusación que la empresa implementa para despedirme es una burda e indebida utilización de los juegos o chacotas intrascendentes (...)"

Así, de las citas realizadas, se puede constatar que -más allá que el demandante tiene la intención de restar gravedad a su comportamiento señalando que dichos actos serían "meros juegos", las conductas imputadas efectivamente **existieron en la realidad y han sido aceptadas por el demandante en numerosas oportunidades.**

Por lo expuesto, su **Despacho puede apreciar que no estamos frente a hechos "notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios", sino ante una falta grave que existió y que no sólo ha sido debidamente comprobada, sino que ha sido expresamente reconocida por el señor Barturen Flores en más de una oportunidad.**

Por ello, en el presente caso su Despacho no encontrará hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, sino que por el contrario, podrá advertir y corroborar la presencia de hechos reales que se produjeron los días 22 y 25 de agosto de 2015 y que materializaron las faltas graves que sustentaron el despido del demandante.

En efecto, **DEBIDO A QUE HEMOS DEMOSTRADO FEHACIENTEMENTE LA OCURRENCIA DE LOS HECHOS QUE MOTIVARON EL DESPIDO DEL DEMANDANTE, NO ES POSIBLE QUE SE PUEDA CONFIGURAR UN DESPIDO FRAUDULENTO.**

En esa línea se ha manifestado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente No. 00796-2011-AA (Anexo 1-I), donde señala que cuando el trabajador reconoce que ha cometido las faltas imputadas en la carta de despido, no nos encontramos ante un supuesto de despido fraudulento. En dicha oportunidad, el Tribunal mencionó lo siguiente:

"(...)

7. De lo expuesto se advierte que el demandante contravino los literales a y b del artículo 17 del Reglamento Interno de Trabajo del Senasa, que establece que son obligaciones de los trabajadores, entre otras "Respetar

admitido
acordada y se
30147

y cumplir las disposiciones legales y/o convencionales, las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar el SENASA en el ejercicio de su facultad de dirección; y, cumplir con las funciones inherentes al puesto que desempeñan, con honradez, lealtad, dedicación y eficiencia, así como cumplir con las directivas que les sean impartidas por sus superiores para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, observando un comportamiento correcto durante su ejecución de éstas" (fojas 18); (...).

Estando a lo expuesto, **se concluye que el demandante no ha sido objeto de un despido fraudulento, pues él mismo ha aceptado la comisión de las faltas graves imputadas, limitándose a señalar que la sanción fue desproporcionada (...)** (El subrayado y el resaltado son nuestros).

Del mismo modo se pronunció el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente No. 00440-2011-AA (Anexo 1-J), en la cual señaló:

"8. De las cartas de imputación de cargos y de despido se aprecia que la falta grave atribuida al recurrente se sustenta en el hecho de que en su condición de Gerente de la Oficina de Yunguyo y responsable directo del vehículo marca Nissan, modelo Frontier, placa PQC-185, de propiedad de la Financiera emplazada, no cumplió con el procedimiento de reasignación del vehículo que realizó a favor de la Oficina Especial de Desaguadero, ni con la obligación de poner en conocimiento de la empresa el siniestro que sufrió el vehículo citado, esto es "con las obligaciones de carácter administrativo, inherentes al uso, control, resguardo y conservación de los activos de la empresa", tal como el propio recurrente ha reconocido de forma implícita, por cuanto **del tenor de lo expuesto a fojas 64 de la demanda se desprende que este no niega haber cometido la falta que se le imputó, sino que cuestiona la sanción impuesta, pues considera que la Financiera emplazada no ha tenido en cuenta el principio de razonabilidad y proporcionalidad.**

(...)

9. Por esta razón, **se concluye que el demandante no ha sido objeto de un despido fraudulento, pues él mismo ha aceptado la comisión de la falta grave imputada, limitándose a señalar que la sanción fue desproporcionada.** Por ejemplo, el mismo demandante indica en su escrito de demanda que el 21 de junio de 2010 tomó conocimiento del estado del vehículo (fojas 62); no obstante, no adjunta documento alguno que acredite que en su condición de gerente de la Oficina de Yunguyo y responsable directo del vehículo haya tenido la diligencia de informar o haber puesto en conocimiento de la Financiera emplazada los hechos que se le imputaron, más aún si se tiene en cuenta que el procedimiento disciplinario se inició con fecha posterior, esto es, el 8 de julio de 2010; por otro lado, no adjunta a la presente demanda la carta de descargo presentada ante la Financiera emplazada" (El subrayado y el resaltado son nuestros).

*Wento
cuervado
10/148*

Al igual que en los casos antes citados, el demandante ha aceptado la ocurrencia de los hechos que motivaron su cese y, por tanto, no existiría la configuración de un despido fraudulento.

Por lo señalado, consideramos que corresponde al Juzgado declarar **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos.

3.1.2. LA ACTUACIÓN DEL DEMANDANTE SE ENCUADRÓ EN LOS SUPUESTOS CONTENIDOS EN LOS LITERALES A), F) E I) DEL ARTÍCULO 25 DE LA LPCL HABIÉNDOSE SEGUIDO EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO CORRESPONDIENTE

Como indicamos anteriormente, el demandante cometió violencia y grave indisciplina, que formaron parte del acoso laboral sufrido por el señor Elme Huayllas, además de comportamientos considerados como hostigamiento sexual en perjuicio del mencionado trabajador, hechos que motivaron que AJEPER despida al señor Barturen Flores por las siguientes faltas:

- (i) La inobservancia del RIT que reviste de gravedad.
- (ii) Realizar actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador.
- (iii) Hostigamiento sexual en perjuicio de un trabajador.

En la medida que AJEPER verificó la comisión de dichas faltas, mediante carta de fecha 04 de setiembre de 2015 se cursó al demandante el preaviso de despido, donde le fueron imputadas las faltas graves mencionadas de forma precedente, ante lo cual el señor Barturen Flores ejerció su derecho de defensa a través de la presentación de sus descargos el día 14 de setiembre de 2015.

Pues bien, dado que el demandante no desvirtuó las faltas imputadas y, por el contrario, aceptó en dicha comunicación la comisión de los comportamientos sancionados, AJEPER procedió a despedir al demandante mediante la carta de fecha 18 de setiembre de 2015.

Al respecto -a continuación- procederemos a analizar cada una de las faltas imputadas al demandante, a efectos de demostrar que las conductas del señor Barturen Flores constituyen causas justas de despido amparadas legalmente.

Calento
uncontable y
JUL 14 9
am

(i) Incumplimiento de las disposiciones del Reglamento Interno del Trabajo que revistan gravedad.

En lo que respecta a la primera falta, el demandante incumplió con lo dispuesto en inciso d) del artículo 58 del RIT, el cual establece las obligaciones que tienen los trabajadores de AJEPER, y del inciso g) del artículo 99, que establece algunos supuestos considerados como faltas de los trabajadores.

El inciso d) del artículo 58 indica:

"Artículo 58: Son obligaciones de los trabajadores:

(...)

*d) Guardar el **debido respeto** a sus jefes, compañeros y público en general, **manteniendo un trato alturado y cortés.**"*

Por otro lado, el inciso g) del artículo 99 del RIT señala:

"Artículo 99: Se tipifican como faltas:

*g) 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.**"*

Como es evidente, debido a que el demandante cometió actos de violencia y grave indisciplina, así como conductas de connotación sexual, en la zona de los lockers dentro de las instalaciones de AJEPER, éste ha incumplido con lo establecido en los artículos precitados del RIT.

En efecto, las acciones efectuadas por el señor Barturen Flores son graves actos de indisciplina y hostigamiento sexual que fueron realizados en contra de su compañero de trabajo, no calzando de ninguna manera dentro del trato alturado y cortés que exige el RIT como parte de las obligaciones básicas de nuestro personal y el mínimo respeto que posibilita la convivencia entre nuestros trabajadores.

Por lo expuesto, ha quedado fehacientemente acreditado que el demandante incumplió con lo establecido en el RIT de AJEPER, lo cual constituye una falta grave sancionable con el despido conforme a lo establecido en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.

Acto
de
violencia
300150

(ii) Violencia y grave indisciplina

En lo que respecta a la violencia y la grave indisciplina, dicha falta grave se encuentra recogida en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

El mencionado artículo establece lo siguiente:

"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:

- 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.**"

Al respecto, Cavazos define los actos de violencia como:

"(...) para que los malos tratamientos puedan ser, en realidad motivo de rescisión, se requiere que en efecto sean malos tratamientos de verdad, y que los mismos se configuren en hechos que sean factibles de probar, como en "zarandeadas" o empujones"².

De acuerdo a lo citado, los actos de violencia son hechos físicos que no necesariamente implican consecuencias graves para quienes sean afectados con los mismos, en tanto lo que se tutela no solo es el derecho a la integridad física y psicológica de la persona afectada, **sino también la garantía de que su relación laboral se desarrolle con normalidad.**

Es así como, no será necesario que la violencia sufrida por un trabajador tenga como consecuencia que él mismo presente lesiones que requieran un tratamiento, por ejemplo, para que esta conducta pueda ser sancionada.

En este mismo sentido, se manifiesta Blancas Bustamante al señalar que:

*"(...) como acto que afecta la prosecución de la relación laboral, **cualquier manifestación de violencia reviste gravedad suficiente para justificar el despido.**"³*

² CAVAZOS, Baltazar. Causales de despido, Segunda Edición, Editorial Triullas. México, 1983. Pp. 37.

³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob Cit. pp. 252.

Acto
disciplinario
300151

Por otro lado, la grave indisciplina normalmente se encuentra vinculada con violación de normas y sistemas vigentes del empleador. Al respecto, Blancas Bustamante la define como:

"(...) toda conducta atentatoria contra el orden interno de la empresa conste este en reglamentos, directivas, procedimientos de trabajo, horarios, de modo tal que su infracción altere el modo habitual de trabajo (...)"⁴

Pues bien, bajo lo antes referido, todo acto que altere el modo habitual de trabajo y que, de igual forma, implique una falta contra los procedimientos establecidos por el empleador en algún dispositivo interno – como ocurre con un RIT – será considerada como una grave indisciplina.

Así pues, en el presente caso **ES CLARO QUE SE CONFIGURARON LOS SUPUESTOS DE AMBOS INCISOS.**

A partir de la exhaustiva evaluación que realizamos de las grabaciones de la cámara ubicada en la zona de los lockers, **se concluyó que el señor Barturen Flores cometió actos de grave indisciplina al violentar al señor Elme Huayllas en dos (2) oportunidades los días 22 y 25 de agosto de 2015.**

Así pues, el demandante al jalonear al señor Elme Huayllas, y coger de manera indecorosa su trasero, comete actos de violencia y grave indisciplina que resultan ser intolerables en un ambiente de trabajo y que, **BAJO NINGÚN CONTEXTO, PUEDEN SER CONSIDERADOS COMO MEROS CHISTES Y JUEGOS PUES AFECTAN LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR AGRAVIADO Y VAN EN CONTRA DEL MÍNIMO DE RESPETO QUE DEBE EXISTIR EN UN CENTRO DE TRABAJO.**

En efecto, en las grabaciones de los días 22 y 25 de agosto de 2015 se pudo constatar que el demandante se acercó de manera tendenciosa al señor Elme Huayllas y lo cogió del brazo para jalonearlo.

⁴ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob Cit. pp. 255.

*como
cuenta
00152 y otros*

Luego de ello, el día 25 de agosto el demandante volvió a cometer actos de grave indisciplina y connotación sexual al meter su mano derecha en el trasero del señor Elme Huayllas y proceder a acercar la misma a la nariz de otro compañero para mofarse del primero. Estas acciones son una muestra de cómo el demandante busca ridiculizar al agraviado en un contexto en el que el afectado se encontraba siendo burlado al mismo tiempo por otros dos (2) de sus compañeros.

Dichos sucesos se pueden apreciar claramente en el video adjunto, de acuerdo al siguiente detalle:

Minuto del video	Acto que se verifica de la grabación
06:48:00 22 de agosto de 2015	El señor Barturen Flores se acerca al señor Elme Huayllas y lo jalonea del brazo.
22:44:27 25 de agosto de 2015	El señor Barturen Flores coge con su mano derecha el trasero del señor Elme Huayllas.
22:44:28 25 de agosto de 2015	El señor Barturen Flores pasa su mano derecha por la nariz de otro trabajador, mientras ambos se burlan del señor Elme Huayllas.

Como se puede verificar, el demandante no solo realizó diversos actos de violencia e indisciplina en perjuicio del señor Elme Huayllas, sino que aprovechó en actuar de manera conjunta con otros trabajadores de AJEPER, creando un ambiente insostenible en el área de lockers y logrando que el señor Elme Huayllas sea humillado en frente de todos sus compañeros, quienes entre risas y burlas celebraron las acciones del señor Barturen Flores.

Cabe recalcar que la gravedad de las acciones realizadas por el señor Barturen Flores radica en que se encuentran enmarcadas dentro del bullying colectivo que sufre el señor Elme Huayllas dentro del centro de trabajo.

Al respecto, en el ámbito laboral el bullying ha sido denominado como *mobbing* o acoso laboral, que se entiende como **“el proceso de atormentar, hostigar o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo”**.⁵

Asimismo, otros autores lo han definido como:

“(…) toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento o actitud…) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.”⁶

En ese sentido, de acuerdo a lo mencionado, el acoso laboral consiste en la conducta realizada por una persona –con independencia de sus jerarquía– en el centro de trabajo que tiene como efecto atentar contra la dignidad o integridad psicológica de otro trabajador, generando así un ambiente insoportable para él mismo.

Pues bien, de lo descrito, es evidente que las acciones realizadas por el demandante forman parte de la hostilización grupal en el centro de trabajo que tiene por víctima al señor Elme Huayllas, **siendo el demandante un sujeto activo del continuo maltrato psicológico sufrido por el agraviado.**

Así pues, las acciones realizadas por el demandante así como los empujones y tocamientos indebidos ejecutados por los demás trabajadores, son actos que violentan no solo la integridad física del trabajador, sino su integridad psicológica, lo cual impide el correcto desenvolvimiento del agraviado en el desarrollo de su vínculo laboral con AJEPER.

Esta situación **quebró la buena fe laboral de la relación con el señor Barturen Flores, haciendo insostenible el mantenimiento de su vínculo de trabajo con AJEPER.**

⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El acoso moral en la relación de trabajo, Primera Edición, Colección Derecho PUCP y Editorial Palestra Editores. Lima, 2007. Pp. 15.

⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo Verdadero de lo Falso, Ediciones Paidós Ibérica, S.A., Barcelona 2001. Pp. 19.

circulo
unidades
y
00154
y
en
otro

Ahora bien, con la finalidad de justificar los comportamientos mencionados de forma precedente, el señor Barturen Flores señaló que, más allá de que dichos actos nunca los habría cometido -lo cual no guarda ninguna relación con la realidad-, estas conductas habrían sido bromas y juegos, señalando en el punto 1.5 su escrito de demanda que:

"(...) el sábado 22 a horas 6.48 a.m. y martes 25 de agosto del 2015, a horas 22.44, es decir, en momentos en que estoy ingresando al vestuario le doy la mano, antes de que sea la hora de trabajo, dialogo, interactuo, converso, y todos nos hacemos bromas con el trabajador supuestamente afectado como ocurre cuando, le toco la espalda del trabajador aludido en son de juego (...)".

Al respecto, conforme su Despacho observará del video presentado, el demandante pretende que sus inconductas sean calificadas como juegos, o hechos intrascendentes, minimizando los actos verificados en la grabación, al sostener que "son juegos" o simples "bromas".

Lo sostenido por el demandante **es falso**.

Del video presentado se puede verificar que los actos cometidos por el demandante **no pueden reducirse únicamente a meros juegos o chacotas irrelevantes, sino que configuran acciones vejatorias para el señor Elme Huayllas**, actos aberrantes que evidentemente fueron realizados contra su voluntad.

Asimismo, el demandante pone en evidencia la inexistencia de justificación de sus conductas al señalar que es **"un acto de juego en el que también participa el mismo supuesto afectado"**, pretendiendo minimizar la gravedad de sus acciones, sin embargo, de acuerdo a la declaración del señor Elme Huayllas de fecha 19 de abril de 2016 (Anexo 1-E), este indica que los hechos perpetrados contra su persona no fueron realizados con su anuencia.

En efecto, conforme se puede verificar de la declaración bajo referencia, el señor **Elme Huayllas manifestó expresamente que los días 22 y 25 de agosto de 2015 fue víctima de agresiones físicas, como de actos contra su voluntad por parte de sus compañeros, los cuales originaron un**

ambiente hostil de trabajo, menoscabando su desempeño normal en AJEPER.

Obtento
anuncio
y
000455

Siendo ello así, las excusas del demandante son sumamente cuestionables en tanto pretende minimizar por completo sus comportamientos al señalar que AJEPER habría exagerado "hechos intrascendentes" o "meros juegos" para sustentar su despido. Dichas afirmaciones nos causan una gran indignación, pues el demandante busca restarle gravedad a los actos de violencia y grave indisciplina realizados, cuando en cualquier escenario dichas conductas calificarían como vejaciones contra la moral y las buenas costumbres.

Como su Despacho puede apreciar, el despido del actor fue completamente válido. Sostener lo contrario, llevaría al absurdo de consentir que los trabajadores pueden ser víctimas de hostigamiento, maltratos físicos y psicológicos en el ambiente de trabajo al ser parte de "la chacota tradicional".

Así pues, es importante resaltar que la tutela del empleador debe reducir y sancionar este tipo de conductas, pues muchas veces los trabajadores que sufren agravios como los ocurridos no lo denuncian por miedo a la falta de acción de su empleador y la posterior represalia de los atacantes, como podría haber sucedido con el señor Elme Huayllas.

Tal y como fue señalado en la carta de despido del demandante, interpretar de dicha manera los acontecimientos del 22 y 25 de agosto de 2015 solo es una muestra de un segundo problema, dado que BAJO NINGÚN TÉRMINO AJEPER PODRÍA TOLERAR QUE LA VIOLENCIA E INDISCIPLINA GENERAL -Y EL ACOSO LABORAL QUE SUPUSO ELLO- EN EL AMBIENTE DE TRABAJO FORMEN PARTE DE LA COTIDIANIDAD EN NUESTRAS INSTALACIONES.

Pues bien, es manifiesto que todas las conductas precisadas en el cuadro expuesto de forma precedente son evidentes actos de indisciplina, violencia y de humillación efectuados por el demandante en contra del señor Elme Huayllas, que revisten de la gravedad suficiente para efectuar el despido del demandante.

Arce
Ortiz
y
sus
00156

Por dichos motivos, es inadmisibile que se pueda tomar como válida la justificación del demandante de que dichos actos serían juegos comunes e intrascendentes.

Habiéndose acreditado la gravedad de las conductas desplegadas por el demandante, vale mencionar que, en su carta de descargos y en el punto 1.5 de su escrito de demanda, el señor Barturen Flores señaló que las conductas imputadas se habrían efectuado fuera de la jornada de trabajo, motivo por el cual no deberían sancionarse.

Sobre el particular, debemos manifestar que ello es totalmente intrascendente.

De acuerdo a la norma, basta que la violencia y grave indisciplina se produzcan dentro del centro de trabajo para que el empleador pueda sancionar dicho acto.

En ese sentido, Elmer Arce señala:

*“El segundo tiene que ver con el lugar donde se comete la agresión. **Si es dentro del centro de trabajo, la agresión ingresa automáticamente al tipo de esta causal.** En cambio, si es fuera del centro de trabajo, se deberá probar que los hechos que motivaron la agresión se conectan directamente con la relación laboral. Por ejemplo, un trabajador espera en la puerta de la empresa a otro trabajador para agredirlo físicamente. Es cierto que la agresión se produce fuera de la empresa, pero también es cierto que todo indica que el móvil de dicha agresión de gestó dentro de ella”⁷*

Así, debido a que la agresión del demandante se produjo dentro de las instalaciones de AJEPER –además de que los motivos que desencadenaron la misma derivaron de la relación laboral que el demandante mantuvo con AJEPER–, dicho hecho es posible de ser sancionado por nuestra parte.

En efecto, el hecho de que las faltas se hubieran producido supuestamente fuera de la jornada u horario del demandante no impide que AJEPER pueda

⁷ Arce Ortiz, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú: desafíos y deficiencias. Palestra Editores, 1era Edición. Lima, 2008. Pp. 533.

sancionar dicha actitud. Lo contrario podría llevar al absurdo de sostener que una vez que termina la jornada u horario de un trabajador este puede agredir físicamente o realizar actos de connotación sexual en desmedro de sus compañeros de trabajo.

Finalmente, **enfaticamos que la falta cometida por el señor Barturen Flores reviste de gravedad por sí misma, sin perjuicio de que el señor Elme Huayllas lo considere o no de esa manera.**

En efecto, dicho comportamiento resulta inaceptable en un ambiente de trabajo, pues ejercer violencia, actos de grave indisciplina entre compañeros y actos de acoso moral de forma colectiva en perjuicio de un trabajador es un acto, a todas luces, reprochable, que **afecta no solo al trabajador agraviado, sino también el normal desenvolvimiento de los trabajadores en su conjunto y el clima de respeto que debe regir en el centro de labores.**

De esta manera, esta afectación constituye una falta de respeto al resto del personal de AJEPER, siendo igual de grave si es que se hubiese tratado solo de bromas, teoría que además carece de sustento a la luz del video y de la declaración del señor Elme Huayllas.

Por lo expuesto, el comportamiento del demandante se encuadra en la falta establecida en el literal f) del artículo 25 de la LPCL.

(iii) **Hostigamiento sexual en perjuicio de un trabajador**

El inciso i) del artículo 25 de la LPCL como un supuesto de falta grave:

*"i) El hostigamiento sexual cometido por los representantes del empleador o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, **así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo**".*

El hostigamiento sexual, conforme a lo establecido por el artículo 4 de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante "Ley de Hostigamiento Sexual"), puede materializarse en dos

den. A
inventa
157 y 158

Caliente
Cinco
y
158

modalidades: el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, o el hostigamiento sexual ambiental.

El primer supuesto aplica para aquellas conductas de connotación sexual realizadas por una o más personas en aprovechamiento de su situación jerárquica, mientras que en el segundo supuesto se encuentran aquellas conductas realizadas por una o más personas con prescindencia de la jerarquía y que tengan por efecto crear un clima de intimidación. En el presente caso, claramente nos encontramos en el segundo supuesto: hostigamiento sexual ambiental.

En ese sentido, el artículo 4.2 de la norma bajo comentario regula este tipo de hostigamiento sexual de la siguiente manera:

*"El hostigamiento sexual ambiental consiste en **la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual** o sexista de una o más personas hacia otras **con prescindencia de jerarquía**, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, **creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad**".*

Asimismo, el artículo 6 del mismo cuerpo normativo establece que el hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

"(...)

*d) **Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual** que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima".*

Por otro lado, la doctrina ha reconocido que nos encontramos ante actos que califican como hostigamiento sexual ambiental cuando:

*"(...) para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en **actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso***

o ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto.⁸

Elaborado
por
WV 159 y
mineral

En ese sentido, según la legislación vigente y la doctrina citada, para que exista hostigamiento sexual ambiental es necesario que se presenten dos factores: (i) gestos, palabras, comportamientos de connotación sexual, y (ii) que creen un ambiente hostil que impida su desarrollo normal en el centro de trabajo.

Pues bien, el comportamiento del señor Barturen Flores evidentemente configura como hostigamiento sexual ambiental.

Así pues, en las grabaciones del día 25 de agosto de 2015 se puede verificar que el señor Barturen Flores observa al señor Elme Huayllas por la espalda y procede a coger su trasero con su mano derecha.

Esta acción tiene una manifiesta connotación sexual debido a que el trasero es una parte íntima del señor Elme Huayllas y el demandante lo coge de forma deliberada, fomentando así al mobbing colectivo y actuar de otros trabajadores en el mismo sentido.

En efecto, dicho comportamiento no debe ser tolerado bajo ningún escenario, debido a que más allá de que constituye un acto vejatorio y bochornoso, objetivamente afecta la dignidad del señor Elme Huayllas y perjudican la adecuada convivencia y el correcto desempeño de nuestros trabajadores en las instalaciones de AJEPER.

Prueba de ello, es la declaración de fecha 19 de abril de 2016 del señor Elme Huayllas, en la cual el afectado aceptó que los actos realizados por sus compañeros de trabajo los días 22 y 25 de agosto de 2015 dificultaron el cumplimiento de sus funciones, al producir que su ambiente de trabajo se torne hostil e incómodo, lo cual claramente dificultó su libre desenvolvimiento como trabajador de AJEPER. Dicha situación, evidentemente, no puede ser admitida.

⁸ BALTA VARILLAS, José. "Acoso sexual en las relaciones privadas laborales". Ara Editores. Lima, 2005. P. 42

Excmo. Sr. Jefe de Sala
100160

En ese sentido, ambos factores se presentaron en el presente caso configurándose así el hostigamiento sexual en perjuicio del señor Elme Huayllas como a continuación se puede verificar:

Factor	¿Se presentó el caso del señor Barturen Flores?
Existencia de comportamientos de connotación sexual: gestos, palabras o acciones.	Sí. El demandante metió su mano derecha en el trasero del señor Elme Huayllas.
Creación de un ambiente hostil producto de los conductas de connotación sexual, que impida el desarrollo normal del afectado en el centro de trabajo.	Sí. El señor Elme Huayllas ha manifestado que la comisión de los actos fueron realizados contra su voluntad y que crearon un ambiente hostil de trabajo, evitando que pueda desenvolverse normalmente.

Como indicamos de forma precedente, todas las faltas graves imputadas por AJEPER han sido efectivamente cometidas por el demandante, debiendo su Despacho declarar **INFUNDADA** en todos sus extremos la presente demanda.

3.1.3. EL DEMANDANTE FUE DESPEDIDO POR HABER INCURRIDO EN FALTAS GRAVES DERIVADAS DE LA COMISIÓN DE LOS ACTOS IMPUTADOS EN SU PROCEDIMIENTO DE DESPIDO

Tal y como mencionamos anteriormente, el demandante ha aceptado ser parte de los incidentes registrados durante los días 22 y 25 de agosto de 2015 en la zona de los lockers de la Planta Huachipa de AJEPER.

Como hemos explicado detalladamente en el punto precedente, el demandante cometió actos de violencia y grave indisciplina, que suponen actos de acoso moral en el trabajo a su vez, así como hostigamiento sexual en perjuicio del señor Elme Huayllas y, consecuentemente, incumplió gravemente con diversas disposiciones del RIT.

Estos eventos además de haber sido presenciados por otros trabajadores y aceptados por el señor Barturen Flores en diferentes documentos, pueden

constatarse efectivamente del registro realizado por la cámara ubicada en la zona de lockers del tercer piso de la Planta ubicada en Huachipa de AJEPER.

0001614

Por ello, no cabe duda alguna de que **dichos incidentes efectivamente se produjeron.**

Luego de haberse constatado la existencia de las conductas bajo comentario, AJEPER mediante comunicación de fecha 04 de setiembre de 2015, notificó al demandante su carta de preaviso, donde le fueron imputadas las faltas graves correspondientes a los incisos a), f) y i) del artículo 25 de la LPCL correspondientes al grave incumplimiento del RIT; la comisión de actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador; y, hostigamiento sexual, otorgándosele el plazo de seis (6) días naturales para que pueda presentar sus descargos.

De forma posterior, el demandante ejerció su derecho de defensa a través de la presentación de sus descargos, comunicación que fue recibida por AJEPER el 14 de setiembre de 2015 y fue debidamente analizada.

No obstante ello, en la medida que el señor Barturen Flores no había desestimado las faltas imputadas debido a que aceptó la comisión de los hechos, AJEPER procedió a despedir al demandante.

En efecto, mediante la lectura de la carta de descargos enviada por el demandante, se puede verificar que el señor Barturen Flores aceptó la comisión de las conductas imputadas. No obstante ello, el demandante pretende restar gravedad a las faltas realizadas argumentando que dichas conductas constituirían juegos de manos y que serían una exageración desmedida que AJEPER tome los mismos para justificar su despido, lo cual –como se ha acreditado precedentemente- es falso.

Siendo ello así, AJEPER procedió a despedir al señor Barturen Flores mediante la carta de fecha 18 de setiembre de 2015, tras valorar lo referido por el demandante en sus descargos, y dando así por finalizada la relación laboral con él mismo.

Vale precisar que, en su demanda, el señor Barturen Flores indica en el punto 1.8 que:

"(...)variando de su acusación inicial pero manteniendo la intención de despedirme del trabajo me cursa la carta notarial de despido con fecha 18 de setiembre de 2015 (...) acusándome de "haber pateado los zapatos" del referido trabajador y que en su distracción le habría propinado un golpe en las nalgas, lo cual es igualmente falso porque en ningún momento le pateo los zapatos y luego le propino un golpe en las nalgas, esta afirmación no es cierta ni exacta y precisamente por ello es que se puede notar que la empresa falsea la verdad y distorsiona los hechos para justificar este ilegal despido fraudulento(...)"

Pues bien, precisamos que **dichos actos no le fueron imputados al demandante en ninguna parte de su procedimiento de despido. En efecto, ello constituye una falsedad adicional en la que incurre el señor Barturen Flores.**

Así pues, de la revisión de la carta de imputación de faltas graves, como de la carta de despido, se puede verificar que AJEPER en ningún momento le imputó la comisión de los actos mencionados por el actor. Por el contrario, ciñéndonos estrictamente a lo registrado por la cámara ubicada en la zona de lockers y respetando en todo momento el derecho al debido proceso del actor, los actos imputados al demandante fueron los que se encontraban efectivamente acreditados.

Lo mencionado solo es una muestra más de la mala fe del demandante, debido a que pretende confundir a su Despacho sobre la validez del procedimiento de su despido, adicionando conductas que no fueron tomadas en consideración para efectuar el mismo.

Teniendo en cuenta lo mencionado, es evidente que el procedimiento de despido del demandante fue realizado de forma válida, al respetar el derecho de defensa del señor Barturen Flores, de conformidad con lo regulado por el artículo 31 de la LPCL.

Así pues, el cese del demandante **fue completamente válido.**

000162
2016
2016

3.1.4. EN RELACIÓN A LAS PRUEBAS PRESENTADAS POR EL DEMANDANTE

Conte
200163
24/09/2016
RCS

Para acreditar su pedido de reposición el demandante presenta medios probatorios cuyo valor procedemos a cuestionar:

- Sobre la declaración jurada suscrita por el trabajador Elme Huayllas, de fecha 10 de setiembre de 2015.- Tal comunicación carece de mérito probatorio en tanto estamos presentando como prueba de nuestra contestación la declaración de fecha 19 de abril del 2016, por la cual el señor Elme Huayllas se rectifica. Sin perjuicio de ello, aun cuando siguiera vigente, no perjudica la configuración de las faltas graves alegadas en tanto las mismas han sido comprobadas por el video que dio origen al despido.

A ello, debemos agregar que, tal como indicamos en líneas anteriores, frente a hechos como éstos, la afectación va más allá a la de un trabajador, sino alcanza al resto de compañeros y a la institución empleadora como tal.

- Sobre la declaración testimonial del señor César Raymundo Rivas.- Estamos procediendo a tachar esta prueba en la medida que se trata de una persona con interés en el resultado del presente proceso.
- Sobre la declaración testimonial del señor Wilmer Amado Gonzales Rojas.- De igual forma que la declaración del señor Raymundo Rivas, estamos procediendo a tachar en la medida que se trata de una persona con interés en el resultado del presente proceso.

De esta manera, queda claro que los medios aportados para exigir la reposición no causan convicción, correspondiendo se declare infundada la demanda.

3.2. SOBRE LA PRETENSIÓN DE PAGO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS

En relación a esta pretensión, debemos indicar que, en el supuesto negado que hubiese un despido fraudulento (como alega el demandante) no procedería el pago de remuneraciones devengadas.

Al respecto, cabe señalar que en la sentencia recaída en el **Expediente No. 1450-2001-AA/TC** (Anexo 1-K), el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno

Jurisdiccional, estableció claramente que las pretensiones sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado resultan totalmente infundadas. Para tal efecto señaló expresamente que:

"a) mediante jurisprudencia uniforme y reiterada, el Tribunal ha dejado plenamente establecido que las remuneraciones de todo trabajador representan una contraprestación por las labores efectivamente realizadas; b) si bien las sentencias constitucionales que ordenan la reincorporación de un trabajador indebidamente cesado pueden eventualmente, y según el caso, disponer la cuantificación del periodo no laborado para efectos pensionables, ello no supone ningún de reconocimiento remunerativo por un trabajo que nunca se realizó; c) aunque es inobjetable que a un trabajador cesado indebidamente en sus funciones se le ocasiona un perjuicio durante todo el periodo que no laboró, ello no puede suponer el reconocimiento de haberes, sino exclusivamente el de una indemnización por el daño generado. Sin embargo, la determinación de los alcances de dicha indemnización no es un asunto que pueda ser dilucidado mediante esta vía que más bien se orienta a restituir los derechos vulnerados o amenazados por actos u omisiones inconstitucionales; d) por consiguiente y aunque debe entenderse que a cualquier trabajador indebidamente cesado le asiste el derecho de reclamar indemnización por el daño del cual fue objeto, queda claro que la pretensión sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado, resulta, por lo menos para casos como el presente, totalmente infundada."

La posición adoptada en el pronunciamiento citado ha sido reiterada por el Tribunal hasta la actualidad en causas similares a las que fue objeto de dicho proceso.

Así, tenemos la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 849-2002-AA/TC (Anexo 1-L), publicada el 24 de junio de 2003, en cuyo segundo fundamento se señala que:

*"De otro lado, conforme lo ha establecido este Tribunal, **no cabe en estos casos disponer el pago de remuneraciones devengadas**, por cuanto ellas corresponden a un periodo no trabajado en el cual, por lo tanto, no hubo contraprestación; consecuentemente, **tal solicitud posee naturaleza indemnizatoria, y no restitutoria**, debiendo quedar a salvo el derecho respectivo, el mismo que no puede ejercitarse en esta vía sumaria".*

De similar pronunciamiento es la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 275-2001-AA/TC (Anexo 1-M), publicada el 16 de abril de 2004, en cuyo noveno fundamento se señala que:

El Linto
sesenta
y cuatro
200164

“Con relación al pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los recurrentes, es criterio de este Tribunal que dicho pago, durante el tiempo que duró su cese, no procede, por cuanto las remuneraciones son una contraprestación por el trabajo realizado, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho a la indemnización que pudiera corresponderles, por concepto del daño irrogado por la injusta separación”.

cuando
se
se
y
165

Finalmente, la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 1996-2003-AA/TC (Anexo 1-N), publicada el 04 de febrero de 2004, en cuyo cuarto fundamento se señala que:

“En cuanto al extremo referente al pago de las remuneraciones que dejó de percibir durante el tiempo que duró el cese, este Tribunal ha establecido que ello no procede, por cuanto la remuneración es la contraprestación por el trabajo realizado, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho a la indemnización que pudiera corresponderle”.

Por tanto, en virtud de lo expuesto, es claro que el criterio establecido por el Tribunal Constitucional respecto al tema de la procedencia del pago de las remuneraciones devengadas **es uniforme y reiterado**, como puede verificarse en las sentencias de los expedientes que hemos referido, y por las cuales, el Tribunal ha establecido la improcedencia del pago de remuneraciones devengadas.

Lo expuesto anteriormente no hace más que corroborar nuestra posición, toda vez que el pedido del demandante para obtener el pago de las remuneraciones devengadas derivadas de un supuesto despido fraudulento no resulta amparable; razón por la cual su Despacho deberá declarar **INFUNDADA** la demanda en este extremo.

3.3. SOBRE LA PRETENSIÓN SUBORDINADA DE PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO

De acuerdo a lo solicitado por el señor Barturen Flores, en caso su Despacho no ampare la pretensión principal de declaración de despido fraudulento, deberá analizar, como pretensión subordinada, si le corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario.

Ahora bien, tal y como hemos ya señalado, el demandante cometió efectivamente los hechos imputados, que consistieron en el incumplimiento grave del RIT, la comisión de actos de violencia y grave indisciplina –que supusieron acoso laboral en perjuicio del señor Elme Huayllas- y hostigamiento sexual.

alento
de cuenta y se
000166

En ese sentido, AJEPER realizó el procedimiento de despido conforme a lo regulado por la normativa de la materia, cursando así el preaviso de despido del demandante mediante carta de fecha 04 de setiembre de 2015. Ante ello, el día 14 de setiembre de 2015 AJEPER recibió los descargos del señor Barturen.

De la revisión de dichos descargos, se concluyó que el demandante no desvirtuó las faltas imputadas y, por el contrario, aceptó en dicha comunicación la comisión de los comportamientos sancionados, motivo por el cual AJEPER procedió a despedir al demandante mediante la carta de fecha 18 de setiembre de 2015.

Ahora bien, a efectos de verificar si nos encontramos ante un supuesto de despido arbitrario, es necesario tener en cuenta al segundo párrafo del artículo 34 de la LPCL:

"(...) si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido (...)"

Como podemos apreciar, la indemnización únicamente es abonada al trabajador cuando nos encontramos ante un despido arbitrario, esto es, cuando no se ha señalado la causal para la extinción del vínculo o cuando ésta no puede ser demostrada en un proceso judicial. Evidentemente, **en el presente caso no nos encontramos en una situación similar.**

Al respecto, tal como hemos señalado a lo largo del presente escrito, **AJEPER despidió al señor Barturen Flores al constatar que cometió actos de violencia, grave indisciplina –que implicaron la comisión de acoso moral en el trabajo de forma colectiva- y hostigamiento sexual en contra del señor Elme Huayllas.** Asimismo, como consecuencia de ello, **cometió serios incumplimientos al RIT de AJEPER.**

En efecto, en las grabaciones de los días 22 y 25 agosto de 2015 se demuestra que el demandante realizó una serie de actos violentos en las instalaciones de AJEPER, y tocamientos indebidos, agrediendo así al señor Elme Huayllas. Dichos actos constituyeron faltas graves establecidas en los incisos a), f) e i) del artículo 25 de la LPCL.

Cuenta
El Sr. Barturen
Flores
S/ 27,136.80
000167

En ese sentido, como se ha demostrado, AJEPER inició un procedimiento de despido al demandante, conforme a lo establecido por el artículo 31 de la LPCL, finalizando él mismo en el despido del demandante mediante carta de fecha 18 de setiembre de 2015.

Por otro lado, precisamos que el demandante solicita el pago de S/ 27,136.80 (Veintisiete Mil Ciento Treinta y Seis con 80/100 Soles) por concepto de indemnización; sin embargo, no indica cómo es que llega a obtener dicha suma, conforme se verifica en el petitorio del escrito de demanda:

*"(...) solicito se ampare la pretensión subordinada de **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**, ordenando se me pague la suma de S/. 27,136.80 nuevos soles que resulta de multiplicar mi haber ordinario de S/. 75.38 x 30 x 12 mensualidades como indemnización por despido arbitrario (...)"*

Como podemos observar, no conocemos cómo es que el señor Barturen Flores concluye que le corresponde, por concepto de jornal diario el monto de S/ 75.38 (Setenta y Cinco y 38/100 Soles) como jornal diario.

Ello con mayor razón si se tiene en cuenta que en el punto 7 del apartado IV denominado "Situación laboral del demandante" del escrito de demanda, el señor Barturen Flores señala que su jornal diario ascendería al monto de S/ 54.07 (Cincuenta y Cuatro y 07/100 Soles), incurriendo en una grave contradicción respecto de lo señalado en el petitorio de la demanda.

Nótese que, conforme con el artículo 38 de la LPCL, la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media **ordinaria mensual**, esto quiere decir que únicamente entrarán en la base de cálculo de la indemnización aquellos conceptos que son entregados al trabajador todos los meses del ejercicio.

Así pues, de la revisión de las boletas de pago del actor (adjuntadas por él como Anexo 1-B de su escrito de demanda), así como en las boletas que presentamos de los últimos seis (6) meses de trabajo del demandante (Anexo 1-F), es posible observar que el demandante no percibe ningún monto por concepto de Asignación

Alimenticia, como lo señala en el punto 7 del apartado denominado "Situación Laboral del Demandante" de su escrito de demanda.

*cuanto
se
se
000168
otro*

De esta manera, en el supuesto negado que su Despacho ordene el pago de una indemnización por despido arbitrario a favor del demandante, deberá tomar en consideración el siguiente cálculo:

Récord de servicios	17 años, 7 meses, 22 días
Remuneración computable	2,065.75
12 remuneraciones	24,789.04

En tal sentido, en el supuesto negado que correspondiese el pago de una indemnización por despido arbitrario a favor del demandante, el monto de la misma ascendería a S/ 24,789.04 (Veinticuatro Mil Setecientos Ochenta y Nueve con 04/100 Soles) y no, como erróneamente indica, S/ 27,136.80 (Veintisiete Mil Ciento Treinta con Seis con 80/100 Soles). Es decir, S/ 2,347.76 (Dos Mil Trescientos Cuarenta y Siete con 76/100 Soles) de diferencia.

Nuevamente, el demandante con la finalidad de confundir a su Despacho, afirma algo que es completamente **falso**.

De acuerdo a lo expuesto, solicitamos a su Despacho se sirva desestimar la demanda interpuesta por el señor Barturen Flores o, en todo caso, de ser amparada, tener en consideración nuestras precisiones en relación al cálculo de la indemnización por despido arbitrario.

IV. MEDIOS PROBATORIOS

Ofrecemos como medios probatorios de la presente contestación de demanda, el mérito de lo siguiente:

1. **El mérito de la carta de imputación de faltas de fecha 04 de setiembre de 2015**, presentada por el demandante como Anexo 1-C de su demanda, a efectos de acreditar que las faltas fueron imputadas conforme a ley.

- claro
setenta
300169m*
2. **El mérito de la carta de descargos del señor Barturen Flores de fecha 10 de setiembre de 2015**, presentada por el demandante como Anexo 1-D de su demanda, con la finalidad de que se verifique que el demandante aceptó la comisión de las faltas imputadas.
 3. **El mérito de la carta de despido de fecha 18 de setiembre de 2015**, presentado por el demandante como Anexo 1-E, a efectos de acreditar que las faltas fueron imputadas conforme a ley.
 4. **El mérito del video que registra los hechos cometidos los días 22 y 25 de agosto de 2015**, con la finalidad de que su Despacho pueda verificar que los hechos imputados al demandante existieron y que fueron de manifiesta gravedad.
 5. **El mérito de la declaración escrita del Sr. Elme Huayllas Alejandro**, cuya firma está certificada notarialmente, que acredita los sucesos imputados al demandante, así como la rectificación del Sr. Huayllas sobre la declaración del 10 de setiembre de 2015, presentada por el demandante.
 6. **El mérito la copia de la demanda de consignación de beneficios sociales recaída en el expediente No. 1484-2016, interpuesta ante la Corte Superior de Lima Este**, con el objeto de acreditar que AJEPER cumplió con otorgar sus beneficios legales al señor Barturen Flores, así como sus documentos de cese.
 7. **El mérito de las últimas boletas de pago del demandante por los últimos seis (6) meses laborados en AJEPER**, a efectos de acreditar las sumas que percibía el señor Barturen Flores.

POR TANTO

A SU DESPACHO SOLICITAMOS: Declare
INFUNDADA la demanda en todos sus extremos.

SEGUNDO OTROSÍ DECIMOS: CUESTIONES PROBATORIAS

Que, por medio de la presente tachamos a los testigos presentados en el punto 6 del apartado VIII de la demanda, señores César Raymundo Rivas y Wilmer Amado

*Walter
Sebastián
001170*

Gonzáles Rojas, quienes actualmente forman parte de la organización a que el demandante pertenecía, motivo por el cual tienen interés en que el trabajador sea repuesto, incurriendo así en la causal regulada en el inciso 4 del artículo 229 del Código Procesal Civil.

Para acreditar ello, presentamos como medios probatorios los siguientes:

- 1- Carta enviada por el señor Raymundo Rivas, autorizando el descuento de la cuota sindical al Sindicato Nacional Único de Trabajadores de AJEPER S.A. (Kola Real) – SINUTAJESA (actualmente el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bebidas y Afines – SINTRABA, Registro Sindical No. 22373-05-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS), de fecha 04 de febrero de 2011 (Anexo 1-G-1).
- 2- Carta enviada por el señor Gonzales Rojas, autorizando el descuento de la cuota sindical al Sindicato Nacional Único de Trabajadores de AJEPER S.A. (Kola Real) – SINUTAJESA (actualmente el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bebidas y Afines – SINTRABA, Registro Sindical No. 22373-05-DRTPELC/DPSC/SDRG/DRS), de fecha 26 de diciembre de 2010, respectivamente (Anexo 1-G-2).

TERCER OTROSI DECIMOS: ANEXOS

Que, en calidad de anexos adjuntamos los siguientes documentos:

- Anexo 1-A: Copia legalizada del poder de nuestro representante.
- Anexo 1-B: Copia simple del Documento de Identidad de nuestro representante.
- Anexo 1-C: Copia de la demanda de consignación de beneficios sociales recaída en el expediente No. 1484-2016, interpuesta ante la Corte Superior de Lima Este, y la Resolución que la admite, con el objeto de acreditar que AJEPER quiso cumplir con otorgar sus beneficios legales al señor Barturen Flores, así como sus documentos de cese.
- Anexo 1-D: Video que registra los hechos cometidos en los días 22 y 25 de agosto de 2015.
- Anexo 1-E: Declaración escrita del señor Elme Huayllas Alejandro.
- Anexo 1-F: Copia de las últimas boletas de pago del demandante por los últimos seis (6) meses laborados en AJEPER.

Alento
Sentencia
000171

- Anexo 1-G: Copia de las autorizaciones de descuentos sindicales realizadas por los señores Gonzáles Rojas (1-G-1) y Raymundo Rivas (1-G-2).
- Anexo 1-H: Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 0976-2001-AA.
- Anexo 1-I: Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 00796-2011-AA.
- Anexo 1-J: Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 00440-2011-AA.
- Anexo 1-K: Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 1450-2001-AA.
- Anexo 1-L: Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 849-2002-AA.
- Anexo 1-M: Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 275-2001-AA.
- Anexo 1-N: Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente No. 1996-2003-AA.
- Anexo 1-Ñ: Consulta RUC de AJEPER.
- Anexo 1-O: Papeletas de habilitación de nuestros abogados.
- Anexo 1-P: Tasa correspondiente por ofrecimiento de pruebas.

CUARTO OTROSÍ DECIMOS: Que, de conformidad con el artículo 80 del Código Procesal Civil, autorizamos en forma expresa a nuestros abogados, doctores Michael Vidal Salazar con Registro No. 31413, Mariana Barreto Muñoz con Registro CAL No. 59789, Ana Valeria Portugal Miranda con Registro CAL No. 59863, Pía Olea Ubillús con Registro CAL No. 61599 y Carolina García Sáenz, con Registro CAC. No. 9176 para que, indistintamente, cualquiera de ellos actúe en nuestra representación con las facultades generales a que se refiere el artículo 74 del citado Código. Para tal efecto, declaramos estar plenamente instruidos de la representación que otorgamos y de sus alcances, y que la dirección de nuestra empresa es la que figura en el exordio del presente escrito.

QUINTO OTROSÍ DECIMOS: Que, facultamos a los señores Rosa Valeria Osorio Véliz con DNI No. 46533132, Alexia Zárate Díaz con DNI No.46121020, Maria Claudia Polo Gastulo con DNI No. 46991672, Mayra Alejandra Amoretti Casas con DNI No. 46063792, Yhohanna Fiorella Cravero Cisneros con DNI No. 46752204, Diego Eduardo Zavala Ruiz con DNI No. 46844626 v Ana Lucia Bustamante Abuid con DNI No.

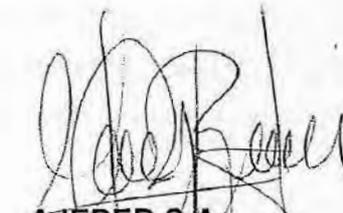
70479352 para que puedan tomar conocimiento, instruirse del estado del presente caso y recoger las resoluciones que se emitan dentro del proceso.

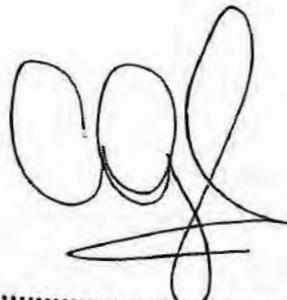
*cuando
sebenja
dos.*
JOU172 y dos.

SEXO OTROSÍ DECIMOS: Que, acompañamos copias suficientes del presente escrito, el comprobante que acredita el pago de las tasas judiciales y las cédulas de notificación correspondientes.

Lima, 26 de mayo de 2016


MICHAEL VIDAL SALAZAR
ABOGADO
Lima: Reg. CAL, N° 31413


AJEPER S.A.


.....
CAROLINA GARCÍA SÁENZ
C.A.C. N° 9176

tra
y s

ANEXO 1-A

JORGE LUIS GONZALES LOLI

ABOGADO NOTARIO DE LIMA

JORGE LUIS GONZALES LOLI - NOTARIO DE LIMA
ESCRITURA: 8170
KARDEN: 097430. Minuta 7999

38
Arriba y ad

NOTARIA GONZALES LOLI
JR. MARISCAL MILLER 1701 - LINCE
CENTRAL TELEF. 6402500
LEGALIZACIÓN DE REPRODUCCIÓN

06 MAYO 2016

CERTIFICO: QUE LA PRESENTE COPIA
FOTOSTÁTICA ES CONFORME AL
ORIGINAL QUE HE TENIDO A LA VISTA.



JORGE LUIS GONZALES LOLI
ABOGADO - NOTARIO DE LIMA

PODER ESPECIAL
QUE OTORGA
AJEPER S.A.
A FAVOR DE
CARLOS ERNESTO IBERICO ROMERO
GIOVANA REYNA CHIRA
RITA NAZARETH CARRION HURTADO

INTRODUCCION: EN LA CIUDAD DE LIMA, DISTRITO DE LINCE, A LOS VEINTE DIAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DOCE Y O JORGE LUIS GONZALES LOLI, ABOGADO-NOTARIO DE LIMA, CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NUMERO 09533461, CON OFICIO NOTARIAL EN JIRON MARISCAL MILLER NUMERO 1701, DISTRITO DE LINCE, PROVINCIA DE LIMA, DEPARTAMENTO DE LIMA, EXTIENDO EL PRESENTE INSTRUMENTO PUBLICO NOTARIAL EN MI REGISTRO DE ESCRITURAS PUBLICAS EN EL QUE COMPARECE

PEDRO PELAGIO CACHAY VARGAS, QUIEN MANIFIESTA SER DE NACIONALIDAD PERUANA, ESTADO CIVIL CASADO, OCUPACION EMPRESARIO, DOMICILIADO EN AVENIDA LA PAZ NUMERO 131, SANTA MARIA DE HUACHIPA, DISTRITO DE LURIGANCHO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA, SE IDENTIFICA CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NUMERO 09429769. Y DECLARA QUE PROCEDE EN REPRESENTACION DE AJEPER SOCIEDAD ANONIMA, SEGUN FACULTADES QUE CONSTAN EN PARTIDA ELECTRONICA NUMERO 11025739 DEL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LIMA.

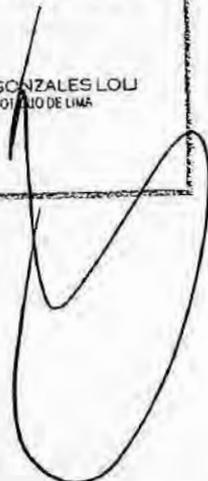
EL COMPARECIENTE ES INTELIGENTE EN EL IDIOMA CASTELLANO, QUIEN SE OBLIGA CON CAPACIDAD, LIBERTAD Y CONOCIMIENTO SUFICIENTE, DE LO QUE DOY FE Y HABIENDO CUMPLIDO CON IDENTIFICARLO CON EL DOCUMENTO POR EL PRESENTADO, CUYO NUMERO FIGURA EN EL PARRAFO QUE ANTECEDE. ME ENTREGA UNA MINUTA FIRMADA Y AUTORIZADA POR LETRADO PARA QUE ELEVE SU CONTENIDO A ESCRITURA PUBLICA, LA MISMA QUE ARCHIVO EN MI LEGAJO RESPECTIVO CON EL NUMERO DE ORDEN CORRESPONDIENTE Y CUYO TENOR LITERAL ES EL SIGUIENTE:

SEÑOR NOTARIO:

SIRVASE EXTENDER EN SU REGISTRO DE ESCRITURAS PÚBLICAS, UNA DE PODER ESPECIAL, QUE OTORGA PEDRO PELAGIO CACHAY VARGAS, IDENTIFICADO CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NUMERO 09429769, EN REPRESENTACIÓN DE AJEPER S.A. DE ACUERDO A SUS PODERES INSCRITOS EN LA PARTIDA REGISTRAL N° 11025739 DEL REGISTRO DE PERSONAS JURIDICAS DE LIMA, A FAVOR DE DON CARLOS ERNESTO IBERICO ROMERO, IDENTIFICADO CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NUMERO 10143488, DOÑA GIOVANA REYNA CHIRA, IDENTIFICADA CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NUMERO 41933462 Y DOÑA RITA NAZARETH CARRION HURTADO, IDENTIFICADA CON DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD NUMERO 08755843. CON DOMICILIO EN AV. LA PAZ N° 131 SANTA MARIA DE HUACHIPA, DISTRITO LURIGANCHO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE LIMA; EN LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES SIGUIENTES:

PRIMERO: POR EL PRESENTE DOCUMENTO EN MI CALIDAD DE REPRESENTANTE LEGAL DE AJEPER S.A., Y CON LAS FACULTADES CONFERIDAS OTORGO PODER A FAVOR DE DON CARLOS ERNESTO IBERICO ROMERO, DOÑA GIOVANA REYNA CHIRA Y DOÑA RITA NAZARETH CARRION HURTADO, PARA QUE DE MANERA INDISTINTA PUEDAN REALIZAR LAS SIGUIENTES FUNCIONES Y PUEDA EJERCITAR LAS SIGUIENTES ATRIBUCIONES:

- REPRESENTAR A LA COMPAÑIA ANTE TODO TIPO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS O PRIVADAS, AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS JUDICIALES, CIVILES, ADMINISTRATIVOS, CONSTITUCIONALES, TRIBUTARIOS, DE ADUANAS, MILITARES, POLICIALES.
- REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN TODA CLASE DE PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS, CONTENCIOSOS-ADMINISTRATIVOS Y LABORALES. ASÍ COMO EN PROCESOS CIVILES EN LA VÍA JUDICIAL, CONTANDO CON TODOS Y CADA UNO DE LOS PODERES Y FACULTADES GENERALES Y ESPECIALES DE REPRESENTACIÓN CONTENIDAS EN LOS ARTS. 74 Y 75 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL, POR LO QUE DICHAS FACULTADES SE ENTIENDEN OTORGADAS PARA TODAS LAS ETAPAS DEL



JORGE LUIS GONZALES LOLI

ABOGADO - NOTARIO DE LIMA

JORGE LUIS GONZALES LOLI - NOTARIO DE LIMA
ESCRITURA: 8170
KARDEX: 097430. Minuta 7999

NOTARIA GONZALES LOLI
J. MARISCAL MILLER 1701 - LINCE
CENTRAL TELEF. 6402500
LEGALIZACIÓN DE REPRODUCCIÓN

06 MAYO 2018 ^{Página. 2}

3
Loli
y
me

CERTIFICO: QUE LA PRESENTE COPIA ORIGINAL QUE HE TENIDO A LA VISTA SUSTANTIVOS, INTERPONER DEMANDAS SOBRE CUALQUIER MATERIA Y EN CUALQUIER VÍA PROCESAL, RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS Y RECONVENIONES DESISTIRSE DEL PROCESO Y DE LA PRETENSÓN, ALLANARSE A LA PRETENSÓN, CONCILIAR, CONCILIAR CONCIPIAR EXTRAJUDICIALMENTE Y DE DISPONER DEL DERECHO MATERIA DE CONCILIACIÓN, TRANSIGIR, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES, PRACTICAR RECONOCIMIENTOS; EFECTUAR Y SOLICITAR EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS, COMPARECER EN AUDIENCIAS, ABSOLVER POSICIONES, PRESTAR DECLARACIÓN, PUDIENDO ADEMÁS PRESENTAR TODO TIPO DE RECURSO SEA O NO PARA IMPULSAR EL PROCESO, PRESTAR JURAMENTO, OFRECER Y ACTUAR TODO TIPO DE ELEMENTO O MEDIO PROBATORIO, OFRECER CONTRACAUTELA SEA DE NATURALEZA REAL O PERSONAL EN FORMA DE CAUCIÓN JURATORIA, DEDUCIR EXCEPCIONES Y DEFENSAS PREVIAS, INTERPONER RECURSOS IMPUGNATORIOS Y NULIDADES, RECUSAR JUECES Y SECRETARIOS, ASÍ COMO CUESTIONAR LA COMPETENCIA Y, EN GENERAL, TODO TIPO DE RECURSO Y ACTO PROCESAL CON EL FIN DE CAUTELAR LOS DERECHOS E INTERESES DE LA SOCIEDAD. =====

- REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN TODA CLASE DE DENUNCIAS PENALES POR LA COMISIÓN DE DELITOS EN AGRAVIO O EN CONTRA DE LA SOCIEDAD O DE SUS SOCIOS, FUNCIONARIOS O EMPLEADOS, E INTERVENIR EN CUALQUIER TIPO DE PROCESOS PENALES CON LAS FACULTADES ESPECÍFICAS DE FORMULAR LAS DENUNCIAS, CONSTITUIRSE EN PARTE CIVIL, PRESTAR DECLARACIONES INSTRUCTIVAS, PREVENTIVAS Y TESTIMONIALES, PUDIENDO ACUDIR ANTE LAS AUTORIDADES POLICIALES, DEL MINISTERIO PÚBLICO Y DEL PODER JUDICIAL CUANDO SEA REQUERIDO PARA ELLO. =====
- ASUMIR LA REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA EN PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS ANTE EL INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL INDECOPI, EN TODAS SUS COMISIONES, SECRETARÍAS TÉCNICAS Y OFICINAS, CON LAS FACULTADES ESPECÍFICAS DE DENUNCIAR, CONTESTAR DENUNCIAS, CONCILIAR, OFRECER PRUEBAS, PRESENTAR RECURSOS IMPUGNATORIOS DE RE-CONSIDERACIÓN Y DE APELACIÓN. =====
- ASUMIR LA REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA EN CUALQUIER PROCEDIMIENTO DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL, CON LAS FACULTADES ESPECÍFICAS DE SOLICITAR A LA AUTORIDAD COMPETENTE LA DECLARATORIA DE INSOLVENCIA DEL DEUDOR DE LA COMPAÑÍA, CONFORMAR LA JUNTA DE ACREEDORES, CELEBRAR EL CONVENIO DE LIQUIDACIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS BIENES DE LA EMPRESA DEUDORA, SOLICITAR LA DECLARATORIA DE QUIEBRA JUDICIAL, ADMINISTRATIVA O EXTRAJUDICIALMENTE. =====
- ASUMIR LA REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA EN CUALQUIER OTRO PROCEDIMIENTO DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO ANTE CUALQUIER MINISTERIO, ORGANISMO O INSTITUCIÓN, ESTATAL, PARA - ESTATAL O PRIVADA EN TODAS LAS DIVISIONES E INSTANCIAS, CON TODAS LAS FACULTADES DETALLADAS EN LOS PUNTOS ANTERIORES QUE LE SEAN DE APLICACIÓN. =====

SÍRVASE SEÑOR NOTARIO AGREGAR LO QUE FUERE DE LEY. =====
LIMA, 20 DE AGOSTO DEL 2,012 =====
FIRMADO: PEDRO PELAGIO CACHAY VARGAS.- UNA FIRMA ILEGIBLE. =====

ABOGADO QUE AUTORIZA LA PRESENTE MINUTA CARLOS E. IBERICO ROMERO.- ABOGADO REG CAL 26107.- UNA FIRMA ILEGIBLE. =====

DE CONFORMIDAD CON LA LEY DEL NOTARIADO, ARTICULO 59, INCISO D), TRANSCRIBO: =====

CÓDIGO PROCESAL CIVIL: "ARTÍCULO 74º.- FACULTADES GENERALES.- LA REPRESENTACIÓN JUDICIAL CONFIERE AL REPRESENTANTE LAS ATRIBUCIONES Y POTESTADES GENERALES QUE CORRESPONDEN AL REPRESENTADO, SALVO LAS QUE LA LEY EXIGE FACULTADES EXPRESAS. LA REPRESENTACIÓN SE ENTIENDE OTORGADA PARA TODO EL PROCESO, INCLUSO PARA LA EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS, LEGITIMANDO AL



JORGE LUIS GONZALES LOLI

ABOGADO - NOTARIO DE LIMA

JORGE LUIS GONZALES LOLI. - NOTARIO DE LIMA
ESCRITURA: 8170
KARDEX: 097430. Minuta 7999

NOTARIA GONZALES LOLI
JR. MARISCAL MILLER 1701 - Lince
CENTRAL TELEF. 0402500
LEGALIZACIÓN DE REPRODUCCIÓN

06 MAYO 2016

REPRESENTANTE PARA SU INTERVENCIÓN EN EL PROCESO Y REALIZACIÓN DE TODOS LOS ACTOS DEL MISMO, SALVO AQUELLOS QUE REQUIERAN LA INTERVENCIÓN PERSONAL Y DIRECTA DEL REPRESENTADO. CERTIFICO QUE LA PRESENTE COPIA CÓDIGO PROCESAL CIVIL: "ARTÍCULO 75.- FACULTADES ESPECIALES- SE REQUIERE EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES ESPECIALES PARA REALIZAR TODOS LOS ACTOS DE DISPOSICIÓN DE DERECHOS SUSTANTIVOS Y PARA DEMANDAR, RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS Y RECONVENCIONES, DESISTIRSE DEL PROCESO, Y DE LA PRETENSIÓN, ALLANARSE A LA PRETENSIÓN, CONCILIAR, TRANSIGIR, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES CONTROVERTIDAS EN EL PROCESO, SUSTITUIR O DELEGAR LA REPRESENTACIÓN PROCESAL Y PARA LOS DEMÁS ACTOS QUE EXPRESA LA LEY. EL OTORGAMIENTO DE FACULTADES ESPECIALES SE RIGE POR EL PRINCIPIO DE LITERALIDAD. NO SE PRESUME LA EXISTENCIA DE FACULTADES ESPECIALES NO CONFERIDAS EXPLÍCITAMENTE."

CONCLUSIÓN: =====

FORMALIZADO EL INSTRUMENTO, SE INSTRUYO EL COMPARECIENTE DE SU OBJETO POR LA LECTURA QUE DE TODO EL HIZO. AFIRMANDOSE Y RATIFICANDOSE EN EL CONTENIDO DEL MISMO, SIN MODIFICACION ALGUNA, DECLARANDO EXPRESAMENTE HABER SIDO ADVERTIDOS DE SUS EFECTOS LEGALES. DE TODO LO QUE DOY FE. =====

CONSTANCIA DE CUMPLIMIENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°1106: YO EL NOTARIO, DEJO CONSTANCIA DE HABER CUMPLIDO CON LA SETIMA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA Y MODIFICATORIA DEL D.LEG. 1106, DECRETO LEGISLATIVO DE LUCHA EFICAZ CONTRA EL LAVADO DE ACTIVOS Y OTROS DELITOS RELACIONADOS A LA MINERÍA ILEGAL Y CRIMEN ORGANIZADO, QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 55 DEL DECRETO LEGISLATIVO DEL NOTARIADO N° 1049. =====

EN TAL SENTIDO LOS OTORGANTES DEL PRESENTE INSTRUMENTO PÚBLICO, DECLARAN BAJO JURAMENTO Y BAJO SU RESPONSABILIDAD QUE EL ORIGEN DE LOS FONDOS, BIENES U ACTIVOS QUE CADA UNO DE LOS MISMOS TRANSFIERE, NO TIENE RELACION ALGUNA CON EL LAVADO DE ACTIVOS, ESPECIALMENTE LO CONCERNIENTE A LA MINERÍA ILEGAL U OTRAS FORMAS DE CRIMEN ORGANIZADO, SIENDO SU ORIGEN LICITO; HACIENDO EXTENSIVA ESTA DECLARACIÓN JURADA A LOS MEDIOS DE PAGO UTILIZADOS, DE SER EL CASO, EN EL ACTO QUE POR LA PRESENTE SE FORMALIZA. =====

DEJO CONSTANCIA QUE EL PRESENTE INSTRUMENTO SE INICIA EN LA FOJA DE PAPEL NOTARIAL SERIE C N° 4516358 Y CONCLUYE EN LA FOJA DE PAPEL NOTARIAL SERIE C N° 4516360 DE MI REGISTRO DE ESCRITURAS PUBLICAS CORRESPONDIENTE AL AÑO 2012. =====

FIRMADO- PEDRO PELAGIO CACHAY VARGAS .- FIRMO EL VEINTIUNO DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DOCE.- UNA FIRMA ILEGIBLE.- UNA IMPRESIÓN DACTILAR. =====

CONCLUYO EL PROCESO DE FIRMAS EL VEINTIUNO DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DOCE. =====

AUTORIZA ESTE INSTRUMENTO PÚBLICO NOTARIAL: JORGE LUIS GONZALES LOLI. ABOGADO- NOTARIO DE LIMA.- UNA FIRMA ILEGIBLE. =====

CONCUERDA: DOY FE QUE EL PRESENTE PRIMER TESTIMONIO. ESCRITO SOLO POR EL ANVERSO. ES COPIA INTEGRAL E IDENTICA DE LA ESCRITURA PUBLICA EXTENDIDA A LOS VEINTE DIAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DOCE, CORRIENTE DE FOJAS 82358 A 82360 DE MI REGISTRO DE ESCRITURAS PUBLICAS, LA MISMA QUE SE ENCUENTRA FIRMADA POR QUIEN COMPARECE Y AUTORIZADA POR MI, EL NOTARIO. EXPEDIDO CONFORME A LEY, EL DIA DE HOY VEINTIUNO DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DOCE. =====



JORGE LUIS GONZALES LOLI
ABOGADO - NOTARIO DE LIMA
M.S.H.O.





SUNARP

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE LOS REGISTROS PÚBLICOS

ZONA REGISTRAL N° IX. SEDE LIMA
OFICINA REGISTRAL LIMA
N° Partida: 11025739

Carro y cba 91 y c

**INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES ANÓNIMAS
AJEPER S.A.**

REGISTRO DE PERSONAS JURÍDICAS
RUBRO : NOMBRAMIENTO DE MANDATARIOS
C00094

OTORGAMIENTO DE PODER

POR ESCRITURA PÚBLICA DEL 20/08/2012 OTORGADA ANTE NOTARIO DE LIMA JORGE LUIS GONZALES LOLI COMPARECE PEDRO PELAGIO CACHAY VARGAS EN NOMBRE Y REPRESENTACIÓN DE LA SOCIEDAD; A EFECTOS DE:

PRIMERO: OTORGAR PODER A CARLOS ERNESTO IBERICO ROMERO (D.N.I N° 10143488), GIOVANA REYNA CHIRA (D.N.I N° 41933462) Y RITA NAZARETH CARRION HURTADO (D.N.I N° 08755843) PARA QUE DE MANERA INDISTINTA PUEDAN REALIZAR LAS SIGUIENTES FUNCIONES Y PUEDA EJERCITAR LAS SIGUIENTES ATRIBUCIONES:

- REPRESENTAR A LA COMPAÑÍA ANTE TODO TIPO DE INSTITUCIONES PÚBLICAS O PRIVADAS, AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS JUDICIALES, CIVILES, ADMINISTRATIVOS, CONSTITUCIONALES, TRIBUTARIOS, DE ADUANAS, MILITARES, POLICIALES.
- REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN TODA CLASE DE PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS, CONTENCIOSOS-ADMINISTRATIVOS Y LABORALES, ASÍ COMO EN PROCESOS CIVILES EN LA VÍA JUDICIAL, CONTANDO CON TODOS Y CADA UNO DE LOS PODERES Y FACULTADES GENERALES Y ESPECIALES DE REPRESENTACIÓN CONTENIDAS EN LOS ARTS. 74 Y 75 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL, POR LO QUE DICHAS FACULTADES SE ENTIENDEN OTORGADAS PARA TODAS LAS ETAPAS DEL PROCESO, INCLUYENDO LA EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA O RESOLUCIÓN FINAL Y EL COBRO DE COSTAS Y COSTOS, PUDIENDO REALIZAR TODOS LOS ACTOS DE DISPOSICIÓN DE DERECHOS SUSTANTIVOS, INTERPONER DEMANDAS SOBRE CUALQUIER MATERIA Y EN CUALQUIER VÍA PROCESAL, RECONVENIR, CONTESTAR DEMANDAS Y RECONVENCIONES, DESISTIRSE DEL PROCESO Y DE LA PRETENSIÓN, ALLANARSE A LA PRETENSIÓN, CONCILIAR, CONCILIAR EXTRAJUDICIALMENTE Y DE DISPONER DEL DERECHO MATERIA DE CONCILIACIÓN, TRANSIGIR, SOMETER A ARBITRAJE LAS PRETENSIONES, PRACTICAR RECONOCIMIENTOS; EFECTUAR Y SOLICITAR EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS, COMPARECER EN AUDIENCIAS, ABSOLVER POSICIONES, PRESTAR DECLARACIÓN, PUDIENDO ADEMÁS PRESENTAR TODO TIPO DE RECURSO SEA O NO PARA IMPULSAR EL PROCESO, PRESTAR JURAMENTO, OFRECER Y ACTUAR TODO TIPO DE ELEMENTO O MEDIO PROBATORIO, OFRECER CONTRACAUTELA SEA DE NATURALEZA REAL O PERSONAL EN FORMA DE CAUCIÓN JURATORIA, DEDUCIR EXCEPCIONES Y DEFENSAS PREVIAS, INTERPONER RECURSOS IMPUGNATORIOS Y NULIDADES, RECUSAR JUECES Y SECRETARIOS, ASÍ COMO CUESTIONAR LA COMPETENCIA Y, EN GENERAL, TODO TIPO DE RECURSO Y ACTO PROCESAL CON EL FIN DE CAUTELAR LOS DERECHOS E INTERESES DE LA SOCIEDAD.
- REPRESENTAR A LA SOCIEDAD EN TODA CLASE DE DENUNCIAS PENALES POR LA COMISIÓN DE DELITOS EN AGRAVIO O EN CONTRA DE LA SOCIEDAD O DE SUS SOCIOS, FUNCIONARIOS O EMPLEADOS, E INTERVENIR EN CUALQUIER TIPO DE PROCESOS PENALES CON LAS FACULTADES ESPECÍFICAS DE FORMULAR LAS DENUNCIAS, CONSTITUIRSE EN PARTE CIVIL, PRESTAR



SUNARP

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE LOS REGISTROS PÚBLICOS

ZONA REGISTRAL N° IX. SEDE LIMA
OFICINA REGISTRAL LIMA
N° Partida: 11025739

*cuando
y de*

**INSCRIPCIÓN DE SOCIEDADES ANÓNIMAS
AJEPER S.A.**

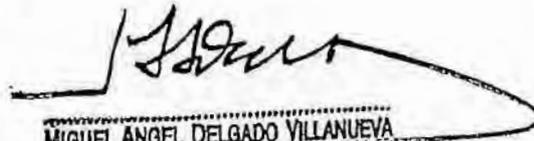
DECLARACIONES INSTRUCTIVAS, PREVENTIVAS Y TESTIMONIALES, PUDIENDO ACUDIR ANTE LAS AUTORIDADES POLICIALES, DEL MINISTERIO PÚBLICO Y DEL PODER JUDICIAL CUANDO SEA REQUERIDO PARA ELLO.

■ ASUMIR LA REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA EN PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS ANTE EL INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL INDECOPI, EN TODAS SUS COMISIONES, SECRETARÍAS TÉCNICAS Y OFICINAS, CON LAS FACULTADES ESPECÍFICAS DE DENUNCIAR, CONTESTAR DENUNCIAS, CONCILIAR, OFRECER PRUEBAS, PRESENTAR RECURSOS IMPUGNATORIOS DE RECONSIDERACIÓN Y DE APELACIÓN.

■ ASUMIR LA REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA EN CUALQUIER PROCEDIMIENTO DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL, CON LAS FACULTADES ESPECÍFICAS DE SOLICITAR A LA AUTORIDAD COMPETENTE LA DECLARATORIA DE INSOLVENCIA DEL DEUDOR DE LA COMPAÑÍA, CONFORMAR LA JUNTA DE ACREEDORES, CELEBRAR EL CONVENIO DE LIQUIDACIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS BIENES DE LA EMPRESA DEUDORA, SOLICITAR LA DECLARATORIA DE QUIEBRA JUDICIAL, ADMINISTRATIVA O EXTRAJUDICIALMENTE.

■ ASUMIR LA REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA EN CUALQUIER OTRO PROCEDIMIENTO DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO ANTE CUALQUIER MINISTERIO, ORGANISMO O INSTITUCIÓN, ESTATAL, PARA - ESTATAL O PRIVADA EN TODAS LAS DIVISIONES E INSTANCIAS, CON TODAS LAS FACULTADES DETALLADAS EN LOS PUNTOS ANTERIORES QUE LE SEAN DE APLICACIÓN.

EL TÍTULO FUE PRESENTADO EL 22/08/2012 A LAS 11:30:57 AM HORAS, BAJO EL N° 2012-00759946 DEL TOMO DIARIO 0492. DERECHOS COBRADOS S/66.00 NUEVOS SOLES CON RECIBO(S) NÚMERO(S) 00032414-33.-LIMA,06 DESETIEMBRE DE 2012.


MIGUEL ANGEL DELGADO VILLANUEVA
Registrador Público
Zona Registral N° IX - Sede Lima



SUNARP

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PUBLICOS

ANOTACION DE INSCRIPCION

1-120 y:
Viana,
ma ar
y tse
7999
82358-12

ZONA REGISTRAL N° IX. SEDE LIMA
OFICINA REGISTRAL LIMA

TITULO N° : 2012-00759946
Fecha de Presentación : 22/08/2012

Se deja constancia que se ha registrado lo siguiente :

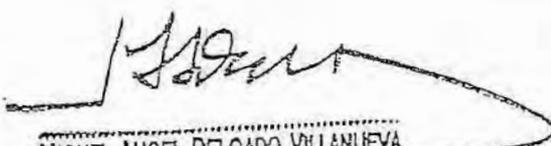
ACTO	PARTIDA N°	ASIENTO
OTORGAMIENTO DE PODER DE	11025739	C00094
SOCIEDAD ANONIMA		

Se informa que han sido incorporados al Indice de Mandatarios la(s) siguiente(s) persona(s):

Partida N° 11025739	CARRION HURTADO RITA NAZARETH (APODERADO)
Partida N° 11025739	IBERICO ROMERO CARLOS ERNESTO (APODERADO)
Partida N° 11025739	REYNA CHIRA GIOVANA (APODERADO)

Derechos pagados : S/.66.00 nuevos soles, derechos cobrados : S/.66.00 nuevos soles
y Derechos por devolver : S/.0.00 nuevos soles.

Recibo(s) Número(s) 00032414-33. LIMA, 06 de Setiembre de 2012.


 MIGUEL ANGEL DELGADO VILLANUEVA
 Registrador Público
 Zona Registral N° IX - Sede Lima

74
Mason
)

ANEXO 1-B

74
muvent
y seis

ANEXO 1-C

1º JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL - ZONA 01
EXPEDIENTE : 01484-2016-0-3207-JP-LA-01
MATERIA : CONSIGNACION
JUEZ : ORCCOTTOMA ANTAY ELIZABETH
ESPECIALISTA : CHAFLOQUE BALBOA RAUL ANTHONY
DEMANDADO : BARTUREN FLORES, CARLOS VIDAL
DEMANDANTE : AJEPER S.A.



RESOLUCION NUMERO DOS
Lima, 22 de marzo del año 2016.

AUTOS Y VISTOS: Dando cuenta el escrito de subsanación de demanda: Al principal, primer y segundo otrosí.- Téngase por absuelto las observaciones advertidas en autos, en los términos expuestos y por señalada su Casilla Electrónica N°10833; y **CONSIDERANDO:**

PRIMERO: Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativa o administrativa; encontrándose excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo, conforme ha sido previsto por el artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 294971.

SEGUNDO: Conforme a lo prescrito en el artículo 1º, inciso 3) de la Ley N° 29497 los Juzgados de Paz Letrados Laborales conocen respecto a los procesos no contenciosos sin importar la cuantía.

TERCERO: El pago por consignación es un pago efectuado con intervención judicial. Se busca poner el objeto debido ante el juez para que este, a su vez, lo atribuya al acreedor dando fuerza de pago, de tal forma, que el deudor queda liberado

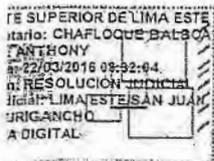
CUARTO: En ese sentido, el pago por consignación se tramita en la vía del proceso no contencioso en donde la parte demandante deberá presentar su solicitud cumpliendo con los requisitos y anexos previstos para la demanda en el artículo 16º de la Ley N° 29497, el cual debe ser concordado con el Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral, regulado en los artículos 130º, 424º y 425º.

QUINTO: A través de la solicitud de consignación judicial cuya calificación se efectúa, la accionante pretende el pago de liquidación de los beneficios sociales del ex trabajador **CARLOS VIDAL BARTUREN FLORES**, en el monto ascendente a la suma de S/2,402.59 (DOS MIL CUATROCIENTOS DOS CON 59/100 NUEVOS SOLES).

SEXTO: Verificados el contenido de la solicitud de consignación judicial, es de verse que satisface las exigencias previstas en el artículo 16º de la Ley N° 29497 concordado con los artículos 130º, 424º y 425º del Código Procesal Civil, por lo que corresponde admitir la demanda y correr traslado a la parte demandada en el plazo de cinco días, según lo prevé el artículo 65º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo antes citado. En atención a lo expuesto,

SE RESUELVE:

1. ADMÍTASE la demanda interpuesta por AJEPER S.A. contra **CARLOS VIDAL BARTUREN FLORES**; sobre Consignación Judicial en la vía del proceso no



48
matern
y ocho

contencioso, teniéndose por fijado como domicilio procesal el indicado en el exordio de la demanda.

2. CÓRRASE TRASLADO de la demanda a la parte beneficiaria en el plazo de 5 días hábiles de notificado a efectos de que pueda contradecir el efecto cancelatorio.

AL PRIMER OTROSI DECIMOS: Téngase por delegadas las facultades generales de representación prevista en el artículo 74º del Código Procesal Civil, otorgadas a favor de los abogados que autorizan el escrito de la presente solicitud., **AL SEGUNDO Y TERCER OTROSI DECIMOS:** Téngase presente en lo que fuere de ley, asimismo cumpla el especialista legal de calificaciones del despacho con remitir con la debida nota de atención el certificado de depósito judicial N°2016000501737 a la Jefatura de la Administración del Módulo Laboral Corporativo Zona 01, para su custodia y conservación.-

NOTIFIQUESE.-

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA ESTE

18/02/2016 14:59:25

79
Cuenta
Pag 1 de 1

Sede San Martin
Cargo de Ingreso de Expediente
(Centro de Distribucion General)

Cod. Digitalizacion: 0000070054-2016-EXP-JP-LA

Expediente :01484-2016-0-3207-JP-LA-01 F.Inicio : 18/02/2016 14:56:43
Juzgado :1° JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL - F.Ingreso: 18/02/2016 14:56:43
ZONA 01
Especialista:CHAFLOQUE BALBOA RAUL ANTHONY
Exp.Origen : F.Exp.Orig: 00/00/0000
Proceso :NO CONTENCIOSO
Motivo.Ing :DEMANDA Folios : 23
Materia :CONSIGNACION
Cuantia :Nuevos So 2,402.59 N Copias/Acomp 1
) , Jud :1 N - 2016000501737-2402.59 NUEVOS SOLES. /
Arancel :2 781787 S/.79.00 785005 S/.8.20

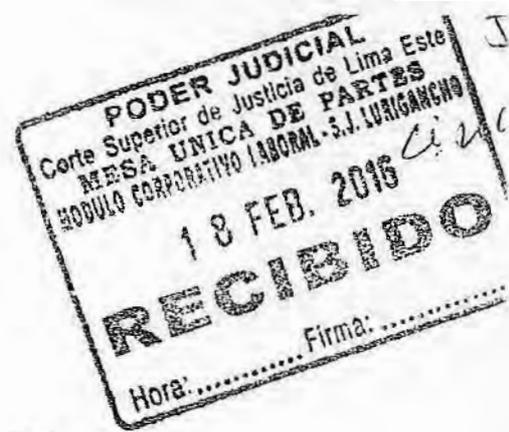
Observación :ADJUNTA 1 COPIA DE DEMANDA + ANEXOS COMO INDICA (CON
CORRECCIONES EN ANEXOS 1D - ADJUNTA UN DEPOSITO JUDICIAL N°
2016000501737 DE S/. 2,402.59 NUEVOS SOLES DEL 12/02/2016.
Sumilla :DEMANDA DE CONSIGNACION DE BENEFICIOS SOCIALES

DEMANDADO BARTUREN FLORES, CARLOS VIDAL
DEMANDANTE AJEPER SA

GARCIA AGUILAR JESSICA DELAO
Ventanilla 1



Recibido



Expediente No. :
Especialista :
legal
Escrito No. : 1
Sumilla : DEMANDA DE
CONSIGNACIÓN DE
BENEFICIOS SOCIALES

AL JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL DE LIMA ESTE:

AJEPER S.A. (en adelante, "AJEPER"), identificada con Registro Único de Contribuyentes No. 20331061655, con domicilio en avenida La Paz No. 131, Santa María de Huachipa, Distrito de Lurigancho, Provincia y Departamento de Lima, representada por Diego Rueda García, con Documento Nacional de Identidad No. 06020106, según copia del poder que se acompaña al presente escrito, atentamente decimos:

I. PETITORIO

Que, en vía de proceso no contencioso, interponemos la presente **demanda de consignación de beneficios sociales**, adjuntando para tal efecto el Certificado de Depósito Judicial No. 2016000501737, emitido por el Banco de la Nación por la suma neta de **S/. 2,402.59 (Dos Mil Cuatrocientos Dos con 59/100 Nuevos Soles)** a fin de consignarla a favor del señor **Carlos Vidal Barturen Flores**, identificado con Documento Nacional de Identidad No. 08323089, quien deberá ser notificado en su domicilio, ubicado en Calle 54 Mz. E4 lote 7 2da. Etapa Asentamiento Humano 10 de octubre, San Juan de Lurigancho, provincia y región de Lima.

Adicionalmente a la presente demanda de consignación de beneficios sociales, solicitamos a su despacho se sirva entregar, bajo cargo, al señor Barturen Flores todos los documentos detallados a continuación:

- 1.1 El certificado de depósito judicial No. 2016000501737, emitido por el Banco de la Nación por la suma neta de S/. 2,402.59 (Dos Mil Cuatrocientos Dos con 59/100 Nuevos Soles), el mismo que mediante el presente escrito consignamos a la orden del Juzgado.
- 1.2 Liquidación de beneficios sociales de fecha 18 de septiembre de 2015, que acredita la entrega de la suma neta de S/. 2,402.59 (Dos Mil Cuatrocientos Dos con 59/100 Nuevos Soles).

5
cinco
y uno

- 1.3. Certificado de remuneraciones y retenciones sobre rentas de quinta categoría, correspondiente al ejercicio gravable 2015.
- 1.4. Carta de Liberación de la Compensación por Tiempo de Servicios dirigida al Banco de Crédito en el que se depositó dicho beneficio a favor del señor Barturen Flores.
- 1.5. Certificado de trabajo emitido por AJEPER.

II. FUNDAMENTOS DE HECHO

1. El señor Barturen Flores prestó servicios para AJEPER en el periodo comprendido entre el 20 de julio de 2010 y el 18 de setiembre de 2015, fecha en la cual se extinguió su vínculo laboral mediante un procedimiento de despido. En dicho procedimiento se le imputó la falta grave tipificada en los literales a), f) e i) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo No. 003-97-TR.
2. No obstante el tiempo transcurrido desde su despido, el señor Barturen Flores no se ha acercado a nuestras oficinas a recoger su liquidación de beneficios sociales ni documentos adicionales al cese.

Cabe destacar que, conforme a lo establecido legalmente, su liquidación de beneficios sociales estuvo disponible dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese del vínculo laboral, tal como se consigna en la carta de despido que puso fin a la relación con el demandante (adjunta como Anexo 1-H).

3. El importe consignado como liquidación de beneficios sociales corresponde al monto neto, luego de haberse descontado los aportes, contribuciones de ley y descuentos contractuales, lo que arroja un total de S/. 2,402.59 (Dos Mil Cuatrocientos Dos con 59/100 Nuevos Soles).

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Amparamos lo solicitado en lo dispuesto en el artículo 64° de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con los artículos 424°, 425°, el numeral 7) del artículo 749° y el artículo 750° del Código Procesal Civil.

*Suma
y dos*

IV. MEDIOS PROBATORIOS

Como medios probatorios de la presente demanda, ofrecemos el mérito de los siguientes documentos:

- 4.1. El certificado de depósito judicial No. 2016000501737, emitido por el Banco de la Nación por la suma neta de S/. 2,402.59 (Dos Mil Cuatrocientos Dos con 59/100 Nuevos Soles), el mismo que mediante el presente escrito consignamos a la orden del Juzgado.
- 4.2. Liquidación de beneficios sociales de fecha 18 de septiembre de 2015, que acredita la entrega de la suma neta S/. 2,402.59 (Dos Mil Cuatrocientos Dos con 59/100 Nuevos Soles).
- 4.3. Certificado de remuneraciones y retenciones sobre rentas de quinta categoría, correspondiente al ejercicio gravable 2015.
- 4.4. Carta de Liberación de la Compensación por Tiempo de Servicios dirigida al Banco de Crédito en el que se depositó dicho beneficio a favor del señor Barturen Flores.
- 4.5. Certificado de trabajo emitido por AJEPER.
- 4.6. Carta de despido cursada al demandante por AJEPER, que puso fin al vínculo laboral que mantenían.

POR TANTO:

A usted, señor Juez, solicitamos tener por consignado el certificado de depósito judicial antes indicado, así como los documentos antes mencionados.

PRIMER OTROSI DECIMOS: Que, de conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil, autorizamos en forma expresa a nuestros abogados: Michael Vidal Salazar con Registro CAL No. 31413, Mariana Barreto Muñoz con Registro CAL No. 59789, Pía Olea Ubillús con Registro CAL No. 61599, y Ana Valeria Portugal Miranda con Registro CAL No. 59863, para que, indistintamente, cualquiera de ellos actúe en nuestra representación con las facultades generales a que se refiere el artículo 74° del citado Código. Para tal efecto, declaramos estar plenamente instruidos de la representación que otorgamos y de sus alcances, y que la dirección de nuestra empresa es la que figura en el exordio del presente escrito.

*Amint
y tres*

SEGUNDO OTROSI DECIMOS: Que, facultamos a los señores Gabriel André Caballero Ayulo, con DNI No. 45854443, Diego Zavala Ruiz con DNI No. 46844626, Rosa Valeria Osorio Véliz con DNI No. 46533132 y Maria Claudia Polo Gastulo con DNI No. 46991672, para que puedan tomar conocimiento, instruirse del estado del presente caso y recoger las resoluciones que se emitan dentro del proceso.

TERCER OTROSI DECIMOS: Que, acompañamos el comprobante que acredita el pago de la tasa judicial correspondiente, así como copias suficientes para la otra parte del presente proceso.

ANEXOS: Que adjuntamos al presente escrito los siguientes documentos:

- 1-A: Copia del poder de nuestro representante.
- 1-B: Copia del Documento Nacional de Identidad de nuestro representante.
- 1-C: Liquidación de beneficios sociales del señor Barturen Flores.
- 1-D: Certificado de Depósito Judicial No. 2016000501337, emitido por el Banco de la Nación, por la suma de S/. 2,402.59 (Dos Mil Cuatrocientos Dos con 59/100 Nuevos Soles).
- 1-E: Certificado de remuneraciones y retenciones sobre rentas de quinta categoría, correspondiente al ejercicio gravable 2015.
- 1-F: Carta de liberación de Compensación por Tiempo de Servicios dirigida al Banco de Crédito.
- 1-G: Certificado de trabajo del señor Barturen Flores.
- 1-H: Carta de despido cursada al demandante por AJEPER, que puso fin al vínculo laboral que mantenían.

Lima, 05 de febrero de 2016

MICHAEL VIDAL SALAZAR
ABOGADO
Lima: Reg. CAL, N° 31413

ANEXO 1-D

56
Eduardo
y seis

ANEXO 1-E

Lima 19 de abril de 2016

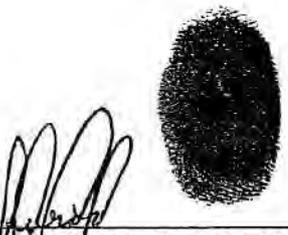
JF
vuelto
y sict.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Elme Huayllas Alejandro, identificado con DNI N° 06810034, con domicilio en Calle Mz. 5 Lt. 2 Huachipa Norte, por la presente declaración señalo que los días 20, 22 y 25 de agosto de 2015, mientras me encontraba en el área de lockers de la Planta de Huachipa de Ajeper S.A. preparándome para ingresar a labores, así como a la salida, fui blanco de burlas, agresiones físicas y actos contra mi voluntad de parte de otros operarios de la planta.

Esos actos se hicieron en más de una vez en los días que señalo y me dificultaron el cumplimiento de mis funciones porque hicieron que el ambiente sea hostil e incómodo para mí.

Es por esto que me rectifico en lo declarado el día 10 de setiembre de 2015, declaración que firme por presión de mis compañeros.



ELME HUAYLLAS ALEJANDRO
DNI ° 06810034



JULIO ANTONIO DEL POZO VALDEZ, Abogado Notario Público de Lima,
CERTIFICO: -----

Que la firma que aparece en el presente documento **DECLARACION JURADA**, que lleva fecha 19 de abril del 2016, corresponde a don **ALEJANDRO ELME HUAYLLAS**, con DNI 06810034. DOY FE. El notario no asume responsabilidad del contenido de este documento, según artículo 108 de la Ley del Notariado. El documento no se redactó en la Notaria. Lima, 19 de abril de 2016. cf.

J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ
NOTARIO DE LIMA
Juan de Arona 837 - 845
Teléfono : 207-3030 - Fax : 442-7232
E. mail : postmast@jdeipozo.com.pe
San Isidro



J. ANTONIO DEL POZO VALDEZ
ABOGADO - NOTARIO DE LIMA

58
cdmca
y odv

ANEXO 1-F

BOLETA DE PAGO SEMANA 10

41

Razon Social: **AJEPER S.A.**
 Domicilio: **AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA**
 R.U.C.: **20331061655**

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre: **BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL** Mes: **3** Del: **02/03/2015** al **08/03/2015**
 DNI: **88323089** F. Ingreso: **28/01/1998** Codigo: **00000051** Cargo: **OPERADOR** Hrs Or.: **48** Dias Ef.: **6** Dias T.: **6**
 Personal Confianza: **NO** F. Reing: **20/07/2010** C.Costo: **900220** Salario: **1,622.50** HE 25: **0** HE 35: **0** Subsidi.: **0**
 Planta: **HUACHIPA** Tipo Trab: **OBRAERO** Reg. Pen.: **INTEGRA** HE 30: **0** HE 100: **0** No Subs.: **6**

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* **6** **324.48** FONDO DE PENSIONES AFP **42.21** ESSALUD **37.99**
 BONIFIC. SEGUNDO HORARIO **48** **12.00** PRIMA DE SEGURO AFP **5.61** SENATI **3.17**
 ASIGNACION FAMILIAR **31.50** COMISION AFP **6.54**
 DOMINICAL **54.08** CUOTA SINDICAL 2 **2.50**

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

AJEPER S.A.
(Handwritten signature)

Williams Serrano Peña
 Gerente de Talento Humano

TOTAL DCTOS.: **422.06**
 NETO A PAGAR: (SI) **365.20**
 Fecha de Pago: **10/03/2015**

TOTAL APORTES: **41.16**

Empleador

Trabajador

Handwritten notes:
 5
 cinco
 y su



BOLETA DE PAGO SEMANA 11

60
segunda
41

Razon Social : AJEPER S.A.
Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C. : 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre : BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
DNI : 08323089 F. Ingreso : 28/01/1996
Persona Confianza: NO F. Reing : 20/07/2010
Planta: HUACHIPA 001
Código : 00000051 Mes : 3
Cargo : OPERADOR Categ. : O2
C.Costo : 900220 Salario : 1,622.50
No. CUSSP : 525881CBFTR3 Jornal : 324.48
Tipo Trab: OBRERO Reg. Pen.: INTEGRA
Del : 09/03/2015 al 15/03/2015
Hrs Or. : 32 Dias Ef. : 4 Dias T. : 4
HE 25 : 0 HE 35 : 0 Subsid. : 0
HE 30 : 0 HE100 : 0 No Subs. : 6

REMUNERACIONES

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

REMUNERACIONES	DESCUENTOS TRABAJADOR	APORTACIONES EMPLEADOR
JORNAL SEMANAL* 4 216.32	FONDO DE PENSIONES AFP 47.89	ESSALUD 43.10
DESCANSO MEDICO 2 108.17	PRIMA DE SEGURO AFP 6.37	SENATI 3.59
BONIFICACION X TERCER HO 40 68.80	COMISION AFP 7.42	
ASIGNACION FAMILIAR 31.50	RETENCION 5TA CATEGORIA* 5.86	
DOMINICAL 64.08	RETENCION 5TA CATEG. UTILIDADES 257.32	
PARTIC.UTILIDADES 3,216.59	ADEL.UTILIDAD 2,959.27	
	CUOTA SINDICAL 2 2.50	

AJEPER S.A.

TOTAL PAGER :	3,695.46	TOTAL DCTOS. :	3,286.63	TOTAL APORTES :	46.69
NETO A PAGAR : (SI.)	408.83				
Fecha de Pago :	18/03/2015				

Williams Serrano Peña
Gerente de Talento Humano

Empleador

Trabajador



Razon Social : AJEPER S.A.
Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C. : 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nom: BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
DNI: 08323089 F. Ingreso : 26/01/1998
Personal Confianza: NO F. Reing : 20/07/2010
Planta: HUACHIPA 001
Código : 00000051
Cargo : OPERADOR
C.Costo : 900220
No.CUSSP : 525881CBFTR3
Tipo Trab: OBRERO
Reg. Pen.: INTEGRA
Mes: 3
Categ.: O2
Salarlo : 1,622.50
Jornal : 324.48
Del: 16/03/2015 al 22/03/2015
Hrs Or.: 40
HE 25 : 0
HE 30 : 0
Dias Ef.: 5
HE 35 : 0
HE 100 : 0
Subsid.: 0
No Subs.: 6

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL*	5	270.40	FONDO DE PENSIONES AFF	41.01	ESSALUD	36.91
DESCANSO MEDICO	1	54.08	PRIMA DE SEGURO AFF	5.45	SENATI	3.08
ASIGNACION FAMILIAR		31.50	COMISION AFF	6.36		
DOMINICAL		54.08	RETENCION 5TA CATEGORIA*	0.38		
			DESCUENTO COMEDOR	3.00		
			OTROS DESCUENTOS SINDICALES	10.00		
			CUOTA SINDICAL 2	2.50		

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

AJEPER S.A.
[Signature]

TOTAL HABER :	410.06	TOTAL DCTOS. :	68.70	TOTAL APORTES :	39.99
NETO A PAGAR : (S/.)	341.36				
Fecha de Pago :	24/03/2015				

Gerente de Talento Humano

[Signature]
Trabajador

Empleador

*se servio
y un 6*



Razon Social: AJEPER S.A.
Domicilio: AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C.: 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre: BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
C: 08323089 F. Ingreso: 28/01/1998
Personal Confianza: NO F. Reing: 20/07/2010
Planta: HUACHIPA 001
Código: 00000051
Cargo: OPERADOR
C. Costo: 900220
No. CUSSP: 525881CBFTR3
Tipo Trab: OBRERO
Mes: 3
Categ.: O2
Salario: 1,622.50
Jornal: 324.48
Reg. Pen.: INTEGRA
Del: 23/03/2015 al 29/03/2015
Hrs Or.: 48
HE 26: 0
HE 30: 0
Días Ef.: 6
HE 100: 8
Días T.: 6
Subsid.: 0
No Subs.: 6

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* 6 324.48
BONIFIC. SEGUNDO HORARIO 48 12.00
ASIGNACION FAMILIAR 31.50
DOMINICAL 54.08
HORAS EXTRAS (100%) 8 117.17
MOVILIDAD INAFECTA 2.00
INCENTIVO 10.00

DESCUENTOS TRABAJADOR

FONDO DE PENSIONES AFP 54.92
PRIMA DE SEGURO AFP 7.30
COMISION AFP 8.51
RETENCION 5TA CATEGORIA* 1.49
CUOTA SINDICAL 2 2.50

APORTACIONES EMPLEADOR

ESSALUD 49.43
SENATI 4.12

AJEPER S.A.

Williams Serrano Peña

Gerente de Talento Humano

AL HABER: 651.23 TOTAL DCTOS.: 74.72 TOTAL APORTES: 53.55

NETO A PAGAR: (SI) 476.51

Fecha de Pago: 31/03/2015

Empleador

Williams Serrano Peña
Trabajador

6.
Sesena
y do.



BOLETA DE PAGO SEMANA 14

Razon Social: AJEPER S.A.
Domicilio: AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C.: 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre: BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
DNI: 08323088 F. Ingreso: 28/01/1998
Personal Confiianza: NO F. Reing: 20/07/2010
Planta: HUACHIPA 001
Código: 00000051
Cargo: OPERADOR
C.Costo: 900220 Salario: 1,622.50
No.CUSSP: 525881CBFTR3
Tipo Trab: OBRERO Reg. Pen.: INTEGRA
Mes: 4
Categ.: O2
Hrs Or.: 48
Dias Ef.: 6
Dias T.: 6
Del.: 30/03/2015 al 05/04/2015
HE 25: 0
HE 35: 0
HE 30: 0
HE100: 16
Subsid.: 0
No Subs.: 5

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL*	6	324.48
BONIFICACION X TERCER HO	32	55.04
ASIGNACION FAMILIAR		31.50
DOMINICAL		54.08
HORAS EXTRAS (100%)	16	234.33
MOVILIDAD INAFECTA		4.00
INCENTIVO		20.00

DESCUENTOS TRABAJADOR

FONDO DE PENSIONES AFP	71.94
PRIMA DE SEGURO AFP	9.57
COMISION AFP	11.15
CUOTA SINDICAL 2	2.50

APORTACIONES EMPLEADOR

ESSALUD	64.75
SENATI	5.40

AJEPER S.A.
[Handwritten Signature]

Williams Serrano Peña
Gerente de Talento Humano

TOTAL HABER :	723.43	TOTAL DCTOS. :	723.43	TOTAL APORTES :	70.15
NETO A PAGAR : (S/.)	628.27				

Fecha de Pago : 07/04/2015

Empleador

Trabajador

[Handwritten Signature]

sesenta
tres



Razon Social : AJEPER S.A.
 Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
 R.U.C. : 20331081655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nr P : BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
 DNI : 08323089 F. Ingreso : 28/01/1998
 Personal Confianza: NO F. Reing : 20/07/2010
 Planta: HUACHIPA 001
 Código : 00000051
 Cargo : OPERADOR
 C.Costo : 900220
 No.CUOSSP : 525881CBFTR3
 Tipo Trab: OBRERO
 Mes : 4
 Categ. : O2
 Salario : 1,622.50
 Jornal : 324.48
 Reg. Pen.: INTEGRAL

Del : 06/04/2015 al 12/04/2015
 Hrs Or. : 48
 HE 25 : 0
 HE 30 : 0
 Dias Ef. : 6
 HE 35 : 0
 HE 100 : 0
 Dias T. : 6
 Subsid. : 0
 No Subs. : 6

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* 6 324.48 FONDO DE PENSIONES AFP 41.01 ESSALUD 36.91
 ASIGNACIÓN FAMILIAR 31.50 PRIMA DE SEGURO AFP 5.45 SENATI 3.08
 DOMINICAL 64.08 COMISION AFP 6.36
 CUOTA SINDICAL 2 2.50

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

AJEPER S.A.
[Signature]

TOTAL HABER : 410.06 TOTAL DCTOS. : 55.32 TOTAL APORTES : 39.99
 NETO A PAGAR : (S/.) 354.74
 Fecha de Pago : 14/04/2015

[Signature]
 Gerente de Talento Humano
 Trabajador

Empleador

67
 32 ser
 y ma



Razon Social: AJEPER S.A.
 Domicilio: AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
 R.U.C.: 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre: BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
 D/ 08323089 F. Ingreso: 28/01/1998
 Personal Confianza: NO F. Reing: 20/07/2010
 Planta: HUACHIPA 001
 Código: 00000051
 Cargo: OPERADOR
 C.Costo: 900220
 No.CUSSP: 525881CBFTR3
 Tipo Trab: OBRERO
 Mes: 4
 Categ.: O2
 Salario: 1,822.50
 Jornal: 324.48
 Reg. Pen.: INTEGRAL

Del: 13/04/2015 al 19/04/2015
 Hrs Or.: 48
 HE 25: 0
 HE 30: 0
 Dias Ef.: 6
 HE 35: 0
 HE 100: 0
 Dias T.: 6
 Subsid.: 0
 No Subs.: 6

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* 6 324.48 FONDO DE PENSIONES AFP 42.01 ESSALUD 37.81
 BONIFIC. SEGUNDO HORARIO 40 10.00 PRIMA DE SEGURO AFP 5.59 SENATI 3.15
 ASIGNACION FAMILIAR 31.50 COMISION AFP 6.51
 DOMINICAL 54.08 RETENCION 5TA CATEGORIA* 0.26
 OTROS DESCUENTOS SINDICALES 40.00
 CUOTA SINDICAL 2 2.50

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

AJEPER S.A.
Williams Serrano Peña
 Gerente de Talento Humano

T. HABER: 420.06 TOTAL DCTOS.: 323.19
 NETO A PAGAR: (SI) 21/04/2015

TOTAL APORTES: 40.96

[Signature]
 Trabajador

Empleador

65
 30000
 y una



Razon Social: AJEPER S.A.
 Domicilio: AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
 R.U.C.: 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

N) : BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
 DNI: 08323089 F. Ingreso : 29/01/1998
 Personal Confianza: NO F. Reing : 20/07/2010
 Pileta: HUACHIPA 001
 Código: 00000061 Mes: 4
 Cargo: OPERADOR Categ.: O2
 C.Costo: 900220 Salario: 1,622.50
 No.CUSSP: 525881CBFTR3 Jornal: 324.48
 Tipo Trab: OBRERO Reg. Pen.: INTEGRA

Del: 20/04/2015 al 29/04/2015
 Hrs Or.: 48 Dias Ef.: 6 Dias T.: 6
 HE 25: 0 HE 35: 0 Subsid.: 0
 HE 30: 0 HE 100: 0 No Subs.: 5

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* 6 324.48 FONDO DE PENSIONES AFP
 BONIFICACION X TERCER HO 48 82.56 PRIMA DE SEGURO AFP
 ASIGNACION FAMILIAR 31.50 COMISION AFP
 DOMINICAL 54.08 RETENCION 5TA CATEGORIA*
 CUOTA SINDICAL 2

DESCUENTOS TRABAJADOR

49.26
 6.55
 7.64
 1.35
 2.50

APORTACIONES EMPLEADOR

44.34
 3.69

TOTAL HABER :

492.62 TOTAL DCTOS.:

67.30 TOTAL APORTES:

48.03

NETO A PAGAR : (S/)

425.32

Williams Serrano Peña
 Gerente de Talento Humano

Fecha de Pago:

29/04/2015

Empleador

Trabajador

AJEPER S.A.

Williams Serrano Peña

Williams Serrano Peña

66
 Serrano
 y sei.



Razon Social : AJEPER S.A.
 Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
 R.U.C. : 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nº : BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
 DNI : 08323089 F. Ingreso : 28/01/1998
 Personal Confianza: NO F. Reing : 20/07/2010
 Planta: HUACHIPA 001
 Código : 00000051 Mes : 5
 Cargo : OPERADOR Categ. : O2
 C.Costo : 800220 Salario : 1,622.50
 No.CUOSSP : 525881CBFTR3 Jornal : 324.48
 Tipo Trab: OBRERO Reg. Pen.: INTEGRADA
 Del : 11/05/2015 al 17/05/2015
 Hrs Or. : 48 Dias Ef. : 6 Dias T. : 6
 HE 25 : 0 HE 35 : 0 Substid. : 0
 HE 30 : 0 HE 100 : 0 No Subs. : 5

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* 6 324.48 FONDO DE PENSIONES AFP 49.28
 BONIFICACION X TERCER HO 48 82.56 PRIMA DE SEGURO AFP 6.55
 ASIGNACION FAMILIAR 31.50 COMISION AFP 7.64
 DOMINICAL 54.08 CUOTA SINDICAL 2 2.50

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

AJEPER S.A.

TOTAL HABER : NETO A PAGAR : (S/.) 492.62 TOTAL DCTOS. : 425.67 TOTAL APORTES : 48.03

Fecha de Pago : 19/05/2015

Gerente de Talento Humano

Empleador

Trabajador

69
 presente
 nuevo



BOLETA DE PAGO SEMANA 19

40

Razon Social : AJEPEP S.A.
Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C. : 203331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nº : BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
D.N.I. : 08323089 F. Ingreso : 28/01/1988
Personal Confianza : NO F. Reing : 20/07/2010
Planta : HUACHIPA 001
Codigo : 00000051
Cargo : OPERADOR
C.Costo : 900220
No.CUJSSP : 525881CBFTR3
Tipo Trab: OBRERO
Reg. Pen.: INTEGRAL
Mes : 5
Categ. : O2
Salario : 1,622.50
Jornal : 324.48
Del : 04/05/2015 al 10/05/2015
Hrs Or. : 48
Dias Ef. : 6
HE 25 : 0
HE 30 : 0
HE 100 : 0
Dias T. : 6
Subsid. : 0
No Subs. : 5

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* 6 324.48 FONDO DE PENSIONES-AFP 42.21 ESSALUD 37.99
BONIFIC. SEGUNDO HORARIO 48 12.00 PRIMA DE SEGURO AFP 5.61 SENATI 3.17
ASIGNACION FAMILIAR 31.50 COMISION AFP 6.54
DOMINICAL 54.08 CUOTA SINDICAL 2 2.50

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

AJEPEP S.A.

TOTAL HABER : 422.06

TOTAL DCTOS. : 56.86

TOTAL APORTES : 41.16

NETO A PAGAR : (S/)

365.20

Fecha de Pago :

12/05/2015

Empleador

Trabajador

68
Basante
y edio



Razon Social: AJEPER S.A.
Domicilio: AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C.: 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nr: BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
Dn.: 08323089 F. Ingreso: 28/01/1988
Personal Confianza: NO F. Reing: 20/07/2010
Planta: HUACHIPA 001
Código: 00000051
Cargo: OPERADOR
C.Costo: 900220
No.CUOSSP: 525881CBFTR3
Tipo Trab: OBRERO
Reg. Pen.: INTEGRA
Mes: 5
Categ.: O2
Salario: 1,622.50
Jornal: 324.48
Del: 18/05/2015 al 24/05/2015
Hrs Or.: 48
Dias Ef.: 6
Dias T.: 6
HE 25: 0
HE 35: 0
HE 30: 0
HE 100: 0
No Subs.: 6

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* 6 324.48 FONDO DE PENSIONES AFP 41.01
ASIGNACION FAMILIAR 31.50 PRIMA DE SEGURO AFP 5.45
DOMINICAL 54.08 COMISION AFP 6.36
CUOTA SINDICAL 2 2.50

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

AJEPER S.A.

TOTAL HABER : 410.06 TOTAL DCTOS.: 55.32 TOTAL APORTES: 39.89

NETO A PAGAR : (S/.) 354.74

Fecha de Pago : 26/05/2015

Gerente de Talento Humano

Empleador

Trabajador

Setien



Razon Social: AJEPER S.A.
 Domicilio: AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
 R.U.C.: 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre: BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
 D.N.: 08323089 F. Ingreso: 28/01/1988
 Personal/Confianza: NO F. Reing: 20/07/2010
 Planta: HUACHIPA 001
 Código: 00000051 Mes: 5
 Cargo: OPERADOR Categ.: O2
 C.Costo: 900220 Salario: 1,822.50
 No.CUSSP: 525881CBFTR3 Jornal: 324.48
 Tipo Trab: OBRERO Reg. Pen.: INTEGRA

Del: 25/06/2015 al 31/06/2015
 Hrs Or.: 48 Dias Ef.: 6
 HE 25: 0 HE 35: 0
 HE 30: 0 HE 100: 0
 No Subs.: 6

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* 6 324.48 FONDO DE PENSIONES AFP 42.21
 BONIFIC. SEGUNDO HORARIO 48 12.00 PRIMA DE SEGURO AFP 5.61
 ASIGNACION FAMILIAR 31.50 COMISION AFP 6.54
 DOMINICAL 54.08 RETENCION 5TA CATEGORIA* 0.77
 CUOTA SINDICAL 2 2.50

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

ESSALUD 37.99
 SENATI 3.17

AJEPER S.A.
Roberto

TOTAL HABER : 422.06 TOTAL DCTOS.: 42.21 TOTAL APORTES: 41.16

NETO A PAGAR : (S/.) 364.43
 Fecha de Pago : 02/08/2015

Empleador

Trabajador

*setier
y un*



Razon Social : AJEPER S.A.
 Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
 R.U.C. : 20331061655

BOLETA DE PAGO SEMANA 23

*52
 Setiembre
 y dos
 40*

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre : BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL Código : 00000051 Mes : 6 Del : 01/06/2015 al 07/06/2015
 DNI : 08323089 F. Ingreso : 28/01/1988 Cargo : OPERADOR Categ. : O2 Hrs Or. : 48 Dias Ef. : 6 Dias T. : 6
 Personal Confianza : NO F. Reing : 20/07/2010 C. Costo : 900220 Salario : 1,622.50 HE 25 : 0 HE 35 : 0 Subsd. : 0
 Planta : HUACHIPA 001 No. CUSSP : 525881CBFTR3 Jornal : 324.48 HE 30 : 0 HE100 : 0 No Subs. : 0
 Tipo Trab : OBRERO Rég. Pen. : INTEGRA

REMUNERACIONES		DESCUENTOS TRABAJADOR		APORTACIONES EMPLEADOR		
JORNAL SEMANAL*	6	324.48	FONDO DE PENSIONES AFP	49.26	ESSALUD	44.34
BONIFICACION X TERCER HO	48	82.56	PRIMA DE SEGURO AFP	6.55	SENATI	3.69
ASIGNACION FAMILIAR		31.50	COMISION AFP	7.64		
DOMINICAL		54.08	CUOTA SINDICAL 2	2.50		

TOTAL HABER : 492.62 TOTAL DCTOS. : 65.95 TOTAL APORTES : 48.03
 NETO A PAGAR : (S/.) 426.67
 Fecha de Pago : 09/06/2015

AJEPER S.A.
PAGEA CUYA BI TOLLA
 Gerente de Talento Humano

 Empleador

 Trabajador

BOLETA DE PAGO SEMANA 24



Razon Social: AJEPEP S.A.
Domicilio: AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C.: 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nº: BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
DNI: 08323089 F. Ingreso: 28/01/1998
Personal Confianza: NO F. Reing: 20/07/2010
Planta: HUACHIPA 001
Código: 00000051
Cargo: OPERADOR
C.Costo: 900220
No.CUSSP: 52568108FTR3
Tipo Trab: OBRERO
Reg. Pen.: INTEGRAL

Del: 08/06/2015 al 14/06/2015
Mes: 6
Categoría: O2
Salarío: 1,822.50
Jornal: 324.48

Mes: 6

Categoría: O2

Salarío: 1,822.50

Jornal: 324.48

Hrs Or: 48
HE 25: 0
HE 30: 0

Dias Ef: 6

HE 35: 0

HE 100: 0

Dias T: 6

Subsid: 0

No Subs: 6

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* 6 324.48 FONDO DE PENSIONES AFP 41.01
ASIGNACION FAMILIAR 31.50 PRIMA DE SEGURO AFP 5.45
DOMINICAL 54.08 COMISION AFP 6.36
CUOTA SINDICAL 2

DESCUENTOS TRABAJADOR

ESSALUD 41.01
SENATI 5.45
6.36
2.50

APORTACIONES EMPLEADOR

36.91
3.08

TOTAL HABER : 410.06

TOTAL DCTOS. : 410.06

55.32

TOTAL APORTES : 39.99

NETO A PAGAR : (SI/)

354.74

Fecha de Pago : 16/06/2015

AJEPEP S.A.

Paola Cueva
PAOLA CUYA DI TOLLA
Gerente de Talento Humano

Empleador

[Signature]
Trabajador

*Seber
y tres*



Razon Social : AJEPER S.A.
Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C. : 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nº : BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
DNI. : 08323089 F. Ingreso : 28/01/1988
Personal Confianza: NO F. Reing : 20/07/2010
Planta: HUACHIPA 001
Código : 00000051 Mes : 6
Cargo : OPERADOR Categ. : O2
C.Costo : 900220 Salario : 1,622.50
No.CUOSP : 525881CBFTR3 Jornal : 324.48
Tipo Trab: OBRERO Reg. Pen.: INTEGRADA
Del: 16/06/2015 al 21/06/2015
Hrs Or.: 48 Dias Ef.: 6 Dias T.: 6
HE 25 : 0 HE 35 : 0 Subsid.: 0
HE 30 : 0 HE 100 : 0 No Subs.: 6

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* 6 324.48 FONDO DE PENSIONES AFP
BONIFIC. SEGUNDO HORARIO 32 8.00 PRIMA DE SEGURO AFP
ASIGNACION FAMILIAR 31.50 COMISION AFP
DOMINICAL 54.08 CUOTA-SINDICAL 2

DESCUENTOS TRABAJADOR

41.81
5.56
6.48
2.50

APORTACIONES EMPLEADOR

37.63
3.14

AJEPER S.A.

[Signature]
PAGA CUYA OI TOLLA
García, 80, Iquitos Humano

TOTAL HABER : 418.06 TOTAL DCTOS. : 56.35 TOTAL APORTES : 40.77
NETO A PAGAR : (Si) 361.71
Fecha de Pago : 23/06/2015

[Signature]
Trabajador

Empleador

Setenta y cinco



Razon Social: AJEPER S.A.
Domicilio: AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C.: 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

N: BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
DNI: 08323089 F. Ingreso: 28/01/1998
Personal Confianza: NO F. Reing: 20/07/2010
Planta: HUACHIPA 001
Código: 00000051
Cargo: OPERADOR
C.Costo: 900220
No.CUSSP: 525881CBFTR3
Tipo Trab: OBRERO
Mes: 6
Categ.: O2
Salario: 1,622.50
Jornal: 324.48
Reg. Pen.: INTEGRA
Hrs Or.: 48
HE 25: 0
HE 30: 0
Dias Ef.: 6
HE 35: 0
HE 100: 0
Dias T.: 6
Subsid.: 0
No Subs.: 0
Del: 22/06/2015 al 28/06/2015

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* 6 324.48 FONDO DE PENSIONES AFP 47.89
BONIFICACION X TERCER HO 40 68.60 PRIMA DE SEGURO AFP 6.37
ASIGNACION FAMILIAR 31.50 COMISION AFP 7.42
DOMINICAL 54.08 CUOTA SINDICAL 2 2.50

DESCUENTOS TRABAJADOR

ESSALUD 43.10
SENATI 3.59

APORTACIONES EMPLEADOR

AJEPER S.A.
[Signature]
Gerente de Talento Humano

TOTAL HABER : 478.86 TOTAL DCTOS. : 64.18 TOTAL APORTES : 46.69
NETO A PAGAR : (S/.) 414.68
Fecha de Pago : 30/05/2015

Empleador

[Signature]
Trabajador

setiembre y edic...

BOLETA DE PAGO SEMANA 27

*30
haber
y seis
39*



Razon Social : AJEPER S.A.
Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C. : 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre : BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL Código : 00000051 Mes : 7 Del : 29/06/2015 al 05/07/2015
Dni : 08323089 F. Ingreso : 28/01/1998 Cargo : OPERADOR Categ. : O2 Hrs Or. : 48 Dias Ef. : 6 Dias T. : 6
Personal Confianza : NO F. Reing : 20/07/2010 C. Costo : 900220 Salario : 1,622.50 HE 25 : 0 HE 35 : 0 Subsid. : 0
Planta : HUACHIPA 001 No. CUSSP : 525881CBFTR3 Jornal : 324.48 HE 30 : 0 HE100 : 0 No Subs. : 6
Tipo Trab : OBRERO Reg. Pen. : INTEGRA

REMUNERACIONES

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

REMUNERACIONES	DESCUENTOS TRABAJADOR	APORTACIONES EMPLEADOR
JORNAL SEMANAL* 6 324.48	FONDO DE PENSIONES AFP 41.21	ESSALUD 37.09
BONIFIC. SEGUNDO HORARIO 8 2.00	PRIMA DE SEGURO AFP 5.48	SENATI 3.09
ASIGNACION FAMILIAR 31.60	COMISION AFP 6.39	
DOMINICAL 54.08	CUOTA SINDICAL 2 2.50	

AJEPER S.A.

TOTAL HABER : 412.06 TOTAL DCTOS. : 55.58 TOTAL APORTES : 40.18
NETO A PAGAR : (SI.) 356.48
Fecha de Pago : 07/07/2015

Paula Cueva
PAGLA CUYA DI TOLLA
Gerente de Talento Humano

Empleador

[Signature]
Trabajador



BOLETA DE PAGO SEMANA 28

Setubay 39

Razon Social : AJEPER S.A.
Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C. : 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nº : BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
DNI : 08323089 F. Ingreso : 28/01/1998
Personal Confianza: NO F. Reing : 20/07/2010
Planta: HUACHIPA 001

Código: 00000051 Mes: 7
Cargo: OPERADOR Categ.: O2
C.Costo: 900220 Salario: 1,622.50
No.CUSSP: 525881CBFTR3 Jornal: -324.48
Tipo Trab: OBRERO Reg. Pen.: INTEGRAL

Del: 06/07/2015 al 12/07/2015

Hrs Or.: 0 Dias Ef.: 0 Dias T.: 0
HE 25: 0 HE 35: 0 Subsid.: 0
HE 30: 0 HE100: 0 No Subs.: 0

Vacaciones: 06/07/2015 al 12/07/2015

REMUNERACIONES

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

VACACIONES	30	2,005.74	FONDO DE PENSIONES AFP	200.57	ESSALUD	180.52
BONO - LEY 29351		180.52	PRIMA DE SEGURO AFP	26.68	SENATI	15.04
GRATIFICACIONES		2,005.74	COMISION AFP	31.09		
			RETENCION 5TA CATEGORIA*	5.12		
			ADELANTO DE VACACIONES	1,747.40		
			CUOTA SINDICAL 2	2.50		
			SOBREGIRO ACTUAL	-7.62		
			ADELANTO DE GRATIFICACIONES	2,186.26		

TOTAL HABER :	4,192.00	TOTAL DCTOS. :	4,192.00	TOTAL APORTES :	195.56
NETO A PAGAR : (S/.)	0.00				
Fecha de Pago :	14/07/2015				

AJEPER S.A.
[Signature]
PAGLA CUYA DI TOLLA
Gerente de Talento Humano

Empleador

[Signature]
Trabajador

88
edite
y otro

ANEXO 1-G

maur

SINDICATO NACIONAL UNICO DE TRABAJADORES DE AJEPER S.A. (KOLA REAL) SINUTAJE

AV. LA PAZ MZ "A" LOTE 30 SANTA MARIA DE HUACHIPAAKT. KM. 3 RAMIRO PIRALE-LURIGANCHO CHOSICA Y 13

Lima, 26 de dic 2010

SR. AMILCAR HUGO, GONZALES MEDINA

SECRETARIO GENERAL DEL SINCATO NACIONAL UNICO DE TRABAJADORES DE AJEPER S.A. (KOLA REAL) SINUTAJE

presente

ASUNTO

AUTORIZACION DE DESCUENTO SINDICAL POR PLANILLA DE CUOTAS ORDINARIAS Y EXTRA ORDINARIAS EQUIVALENTE AL 1 % DE LA REMUNERACION SEMANAL

De nuestra mayor consideración

Es grato dirigirme a su despacho para saludarlo a nombré propio, luego paso a manifestar lo siguiente :

Que conforme a la norma ART. Nº28 del TUO de la LEY aprobado por DS 010-2003-TR, me dirijo ante a vuestro despacho a fin de AUTORIZAR proceda a efectuar un descuento sindical por planilla de mis remuneraciones la misma que se ha fijado conforme acuerdo de Asamblea fijada el importe del 1% de mi remuneración regular, este descuento se efectuará en forma semanal y será depositado en la cuenta Nº191-20406530-0-55 del Banco de Crédito (BCP).

En consecuencia Autorizo a la empresa AJEPER S.A. efectuar dicho descuento en forma semanal entregarlo al Sindicato del cual soy integrante, y las extraordinarias cuando se acuerde por asamblea general en cada oportunidad.

Que conforme a la norma ART. Nº28 del TUO de la LEY aprobado por DS 010-2003-

Atentamente

Firma..... 

Nombres y Apellidos. Wlmes. Amado Gonzales Rojas

DNI..... 40824347

70
Munich

**SINDICATO NACIONAL UNICO DE TRABAJADORES DE AJEPER
S.A (KOLA REAL) SINUTAJESA**

AV. LA PAZ MZ "A" LOTE 30 SANTA MARIA DE HUACHIPA ALT. KM. 8 RAMIRO PRIALE-LURIGANCHO CHOSICA

Lima, 04 de FEB 2011

SR. Rivas Ortiz Julio Juan

SECRETARIO GENERAL AJUNTO DEL SINDICATO NACIONAL UNICO DE
TRABAJADORES DE AJEPER S.A (KOLA REAL) SINUTAJESA

presente

ASUNTO

AUTORIZACION DE DESCUENTO SINDICAL POR PLANILLA DE CUOTAS ORDINARIAS Y
EXTRA ORDINARIAS EQUIVALENTE A 2,50 DE LA REMUNERACION SEMANAL

De nuestra mayor consideración

Es grato dirigirme a su despacho para saludarlo a nombré propio, luego paso a
manifestar lo siguiente :

Que conforme a la norma ART. N°28 del TUO de la LEY aprobado por DS 010-2003-
TR, me dirijo ante a vuestro despacho a fin de AUTORIZAR proceda a efectuar un
descuento sindical por planilla de mis remuneraciones la misma que se ha fijado
conforme acuerdo de Asamblea fijada el importe de 2,50 de mi remuneración
regular, este descuento se efectuara en forma semanal y será depositado en la
cuenta N°191-20406530-0-55 del Banco de Crédito (BCP) .

En consecuencia Autorizo a la empresa AJEPER S.A. efectuar dicho descuento en
forma semanal entregarlo al Sindicato del cual soy integrante, y las extraordinarias
cuando se acuerde por asamblea general en cada oportunidad .

Atentamente

Firma..... 

Nombres y Apellidos..... Cesar A. RUYMAN RIVAS

DNI..... 02862394

91
promovido
y uno

ANEXO 1-H

92
recorrido
y los

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 13 días del mes de marzo del 2003, reunido el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los señores Magistrados Alva Orlandini, Bardelli Lartirigoyen, Rey Terry, Revoredo Marsano, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recuso extraordinario interpuesto por don Eusebio Llanos Huasco contra la resolución de la Sala Civil de la Corte Superior de Huanuco Pasco de fecha 14 de Agosto del 2001 que, confirmando la apelada, declara infundadas las defensas previas y excepción de incompetencia formuladas por la demandada así como infundada la demanda interpuesta.

ANTECEDENTES

Con fecha 18-04-2001, don Eusebio Llanos Huasco interpone acción de amparo contra Telefónica del Perú S.A. solicitando se deje sin efecto legal la Carta Notarial de fecha 16-02-2001, por considerar que vulnera su derecho constitucional al trabajo, por la que solicita su inmediata reposición en el puesto que venía desempeñando hasta antes del 21-02-2001.

Especifica el demandante que ha laborado en la empresa Telefónica del Perú desde Marzo de 1981 hasta el 21-02-2001, fecha en la que se le impidió ingresar a su centro de trabajo. Durante dicho periodo nunca ha tenido problemas con la empresa demandada, ni tampoco ha sido sancionado administrativamente por algún hecho; por el contrario, ha sido un trabajador eficiente y responsable, habiendo obtenido incluso el reconocimiento de la empresa como uno de los más sobresalientes trabajadores, como lo acredita mediante instrumentales que adjunta. No obstante, señala que la demandada le ha cursado la antes citada Carta Notarial, mediante la que le comunica que ha decidido dar por concluido su contrato de trabajo, por haber incurrido en supuestas faltas graves contempladas en los literales a), c) y d) del Artículo 25º del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por D.S. N° 003-97-TR, tales como: a) haber brindado información falsa presentando documentos sobre valuados; b) quebrantar la buena fe laboral al hacer mal uso de la confianza depositada generando un documento en complicidad con el propietario del Hostal Latino de Tingo María; c) presentar documentos sobre valuados para conseguir beneficios personales con la intención de causar daño a la empresa, y d) perjudicar económicamente a la empresa; imputaciones todas estas que se le han hecho en base a un supuesto informe u oficio remitido por el propietario del citado Hostal Latino donde se indica que a solicitud del demandante, se habría sobre valuado la Factura N.º 009641 por el importe de S/. 300.00 Nuevos Soles. Sostiene que dichos cargos enervados mediante las comunicaciones que cursó con fechas 21-12-2000 y 05-02-2001, en las que desvirtúa las afirmaciones hechas por la demandada; incluso el mismo accionante, con fecha 15-02-2001, ha cursado carta notarial al propietario del Hostal Latino, a fin de que dicha persona rectificara el informe falso y malicioso que se curso al Jefe Zonal de Huancayo con fecha 17-01-2001 (sic), no obstante lo cual hasta la fecha no se ha dado respuesta a su comunicación. Agrega que se le ha perjudicado como represalia por haber interpuesto a la misma demandada, una acción judicial sobre reconocimiento de años de servicios y pago de remuneraciones insolutas, la misma que actualmente se encuentra en trámite y donde a nivel de primera instancia ha obtenido resolución favorable a su pretensión.

Telefónica del Perú S.A. solicita se declare inadmisibles o infundada la pretensión. Especifica que la acción debe rechazarse de plano porque la violación alegada se ha convertido en irreparable al haberse

supuestos de despidos nulos, lo que no sucede en el presente caso. Agrega, además, que la presente vía, por su carencia de etapa probatoria, no resulta la idónea, sino la vía laboral, motivo por lo que deduce la excepción de incompetencia. Por último, y en cuanto al fondo, precisa que no se ha vulnerado los derechos constitucionales reclamados, habida cuenta que su despido se ha producido tras haberse comprobado la existencia de una falta grave, frente a la cual el demandante ha hecho uso de su derecho de defensa.

El Segundo Juzgado Mixto de Huanuco, con fecha 13-06-2001, a fojas 151 a 159, declara infundadas las defensas previas y la excepción de incompetencia, e infundada la demanda, por considerar que resulta imposible reponer las cosas al estado anterior a la violación del derecho invocado, por cuanto el demandante fue despedido en aplicación de la ley y conforme a la misma se le dio el derecho a efectuar sus descargos. Por otra parte, las faltas imputables al actor están previstas en la ley, por lo que el empleador ha procedido a aplicar la misma; en todo caso, para discutir dicha controversia se requiere de estación probatoria de la cual carece el amparo. Finalmente el Artículo 27° de la Constitución, no supone la posibilidad de que se reponga al trabajador.

La recurrida confirmó la apelada, fundamentalmente por considerar que el demandante ha sido debidamente informado de los cargos formulados en su contra, los que además se encuentran tipificados en la ley, por lo que no se ha vulnerado sus derechos constitucionales.

FUNDAMENTOS

I. Petitorio

1. Conforme aparece en el petitorio de la demanda, el objeto del presente proceso constitucional se dirige a que se deje sin efecto legal la Carta Notarial de fecha 16 de febrero de 2001, por considerar que se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo. En consecuencia, solicita que se ordene su inmediata reposición en el puesto que venía desempeñando hasta antes del 21 de febrero de 2001.
2. La demandada ha sostenido, en su escrito de contestación de la demanda, que el amparo no sería la vía adecuada para resolver la controversia, pues la reposición sólo procede en el caso de los despidos nulos, lo que no es el caso, pues se despidió al actor por la comisión de falta grave. Señala, asimismo, que la vía del amparo no es la idónea, pues la controversia es de naturaleza laboral y el amparo no tiene estación probatoria.

II. El carácter alternativo del amparo

3. Independientemente que este Tribunal Constitucional vaya a pronunciarse más adelante sobre el primer aspecto que se ha cuestionado, es importante señalar que el Colegiado no comparte el criterio según el cual el proceso de amparo no sería la vía idónea para resolver la presente controversia, sino, únicamente, el proceso laboral.

Sobre el particular, el Tribunal debe recordar que, en nuestro ordenamiento jurídico, el afectado en sus derechos constitucionales laborales no está obligado a acudir previamente a las instancias judiciales ordinarias, y sólo si en ellas no se hubiera obtenido una tutela judicial adecuada, acudir al amparo. En nuestro país, en efecto, el amparo constitucional no es una vía excepcional, residual o extraordinaria, a la cual el justiciable debe recurrir cuando ha agotado todas las vías judiciales idóneas para tutelar los derechos constitucionales.

Al contrario, nuestra legislación (inciso 3° del artículo 6° de la Ley N.° 23506) condena con la desestimación de la demanda si es que antes de acudir a la acción de amparo, el justiciable optó por la vía ordinaria. Lo que significa que, contrariamente a lo que sucede en otros ordenamientos, como el argentino o el español, en nuestro país el amparo es un proceso, por llamarlo así, “alternativo”, es decir, al que se *puede* acudir no bien se culmina con agotar la vía previa, y

siempre que con él se persiga la protección de derechos reconocidos en la Constitución.

94
MORAN
y cols

Tal carácter alternativo del amparo nada tiene que ver con el hecho de que dicho instituto carezca de estación probatoria (lo que no implica impedimento alguno para actuar medios de prueba), ya que mediante este proceso no se dilucida la titularidad de un derecho, como sucede en otros, sino sólo se restablece su ejercicio. Ello supone, como es obvio, que quien solicita tutela en esta vía mínimamente tenga que acreditar la titularidad del derecho constitucional cuyo restablecimiento invoca, en tanto que este requisito constituye un presupuesto procesal, a lo que se suma la exigencia de tener que demostrar la existencia del acto cuestionado.

De ahí que este remedio procesal, en buena cuenta, constituya un proceso al acto, en el que el juez no tiene tanto que actuar pruebas, sino juzgar en esencia sobre su legitimidad o ilegitimidad constitucional. Como dice Juventino Castro [*El sistema del derecho de amparo*, Editorial Porrúa, México 1992, Pág. 169] "en el (...) amparo hay dos hechos a probar esencialmente: la existencia del acto reclamado, que en ocasiones es una cuestión de hecho, y su constitucionalidad o inconstitucionalidad, que generalmente es una cuestión de derecho, valorable finalmente por el juzgador".

Por ello, si en el amparo no hay conflicto de derechos e intereses "subjetivos" contrapuestos entre partes, ello es porque los términos de la controversia giran fundamentalmente en torno a una cuestión de interpretación constitucional. Y, como lo ha sostenido el Tribunal Constitucional Federal Alemán, dicha interpretación "tiene la naturaleza de un disenso en el que se mencionan los argumentos a favor y en contra y finalmente se llega a una resolución de acuerdo con las mejores" [BverfGE, 82, 30 (38-39)].

La inexistencia de la estación de pruebas, por tanto, no se deriva de la naturaleza sumaria y breve del amparo, sino de la finalidad y el objeto del proceso.

En ese sentido, teniendo en cuenta que en el presente caso se ha alegado la violación de un derecho constitucional, el Tribunal Constitucional es competente para entrar al fondo de la controversia.

III. Eficacia horizontal de los derechos fundamentales y el Amparo contra particulares

4. Como se ha expuesto en los antecedentes de esta sentencia, un particular cuestiona que otro particular, Telefónica del Perú S.A., afecte sus derechos constitucionales. Tal controversia, si desde una perspectiva laboral podría caracterizarse como un conflicto que involucra a un trabajador con su empleador; desde una perspectiva constitucional, en su versión sustantiva, se encuadra en la problemática de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados y, en su versión procesal, en la procedencia o no del denominado "amparo entre particulares".

A) Eficacia horizontal de los derechos fundamentales entre privados

5. Desde una perspectiva histórica, los derechos fundamentales surgieron como derechos de defensa oponibles al Estado. Es decir, como atributos subjetivos que protegían un ámbito de autonomía individual contra acciones u omisiones derivadas de cualquiera de los poderes públicos. De esta forma, los derechos y libertades fundamentales tenían al individuo por sujeto activo, y únicamente al Estado como sujeto pasivo, en la medida en que ellos tenían por objeto reconocer y proteger ámbitos de libertad o exigir prestaciones que los órganos públicos debían otorgar o facilitar.

Por su propia naturaleza de "derechos públicos subjetivos", tales facultades no se extendían al ámbito de las relaciones privadas, pues se concebía que era inadmisibles que entre privados se

realizaban en condiciones plenas de libertad e igualdad, que sólo el Estado podía poner en cuestión.

Tal concepción se tradujo en considerar a la Constitución sólo como un documento normativo a partir del cual se regulaban las relaciones entre los individuos y el Estado, en tanto que las relaciones entre privados -en principio, libres e iguales- debía realizarse a través del Código Civil, que de esta manera era presentado como el estatuto jurídico fundamental de los particulares. Como eufemísticamente lo ha señalado Konrad Hesse [*Derecho Constitucional y Derecho Privado*, Editorial Civitas, Madrid 1995, Pág. 37], el Código Civil se convertía, así, en el "auténtico baluarte de la libertad".

novela 95 y c.c.

Hoy, desde luego, los derechos fundamentales no son sólo derechos públicos subjetivos, esto es, libertades que garantizan sólo un *status negativus*, la preservación de un ámbito de autonomía personal oponible al Estado. A juicio del Tribunal Constitucional, al lado de la idea de los derechos fundamentales como derechos subjetivos, también hay que reconocer en ellos el establecimiento de verdaderos valores supremos, es decir, el componente estructural básico del orden constitucional, "en razón de que son la expresión jurídica de un sistema de valores, que, por decisión del constituyente, ha de informar el conjunto de la organización jurídica y política; (...) el fundamento del orden jurídico y de la paz social." [STC de España 53/1985, Fund. Jur. N.º. 4].

Y es que, como lo ha sostenido el Tribunal Constitucional Federal de Alemania, la Constitución, que no quiere ser un ordenamiento neutral, ha introducido con los derechos fundamentales un ordenamiento valorativo objetivo, en el cual se encuentra la más importante consolidación de la fuerza de validez de aquellos. Este sistema de valores, que encuentra su punto central en el libre desarrollo de la personalidad y en la dignidad del ser humano, vale como una decisión constitucional fundamental para todos los ámbitos del derecho: legislación, administración y jurisdicción reciben de ella sus líneas orientativas y su impulso [BverfGE 7, 204 y ss].

Ello significa que los derechos fundamentales no sólo demandan abstenciones o que se respete el ámbito de autonomía individual garantizado en su condición de derechos subjetivos, sino también verdaderos mandatos de actuación y deberes de protección especial de los poderes públicos, al mismo tiempo que informan y se irradian las relaciones entre particulares, actuando como verdaderos límites a la autonomía privada.

Este especial deber de protección que se deriva de esta concepción objetiva de los derechos fundamentales, impone como una tarea especial del Estado su intervención en todos aquellos casos en los que éstos resulten vulnerados, independientemente de dónde o de quiénes pueda proceder la lesión. Con lo cual entre los sujetos pasivos de los derechos ya no sólo se encuentra el Estado, sino también a los propios particulares.

Como se ha dicho, esta eficacia horizontal de los derechos fundamentales en las relaciones entre privados se deriva del concepto de Constitución como *Ley Fundamental de la Sociedad*, que en nuestro ordenamiento se encuentra plasmado a través del artículo 1º de la Constitución de 1993, que pone énfasis en señalar que "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado".

Se trata, además, de una consecuencia que se deriva, en todos sus alcances, del propio artículo 38º de la Constitución, según el cual "Todos los peruanos tienen el deber (...) de respetar, cumplir (...) la Constitución (...)". Con dicho precepto constitucional se establece que la vinculatoriedad de la Constitución se proyecta *erga omnes*, no sólo al ámbito de las relaciones entre los particulares con el Estado, sino también a aquéllas establecidas entre particulares. De manera que la fuerza normativa de la Constitución, su fuerza activa y pasiva, así como su fuerza reguladora de las

acto proveniente de una persona natural o persona jurídica de derecho privado, que pretenda conculcarlos o desconocerlos, deviene inexorablemente en inconstitucional. 96

En suma, pues, los derechos constitucionales informan y se irradian por todos los sectores del ordenamiento jurídico, -incluidos los referidos a la materia laboral- pues ellos forman parte esencial del *orden público constitucional*.

B) La eficacia directa e indirecta de los derechos fundamentales

6. Los derechos fundamentales tienen eficacia directa en las relaciones *inter privatos* cuando esos derechos subjetivos vinculan y, por tanto, deben ser respetados, en cualesquiera de las relaciones que entre dos particulares se pueda presentar, por lo que ante la posibilidad de que éstos resulten vulnerados, el afectado puede promover su reclamación a través de cualquiera de los procesos constitucionales de la libertad.

Como expresó la Corte Suprema de Justicia de Argentina, en 1957, en el *Leading Case Angel Siri*: “Nada hay, ni en la letra ni en el espíritu de la Constitución, que permita afirmar que la protección de los llamados derechos humanos (...) esté circunscrita a los ataques que provengan sólo de la autoridad. Nada hay, tampoco, que autorice la afirmación de que el ataque ilegítimo, grave y manifiesto contra cualquiera de los derechos que integran la libertad, *latu sensu*, carezca de la protección constitucional adecuada (...) por la sola circunstancia de que ese ataque emane de otros particulares o de grupos organizados de individuos (...)

Aún menos admisible es el distingo a que antes se ha hecho referencia, considerando las condiciones en que se desenvuelve la vida social de estos últimos cincuenta años. Además de los individuos humanos y del Estado, hay una tercera categoría de sujetos, con o sin personalidad jurídica, que sólo raramente conocieron los siglos anteriores: los consorcios, los sindicatos, las asociaciones profesionales, las grandes empresas, que acumulan casi siempre un enorme poderío material o económico. (...)

Lo que primordialmente tienen en vista el hábeas corpus y el recurso de amparo, no es el origen de la restricción, sino estos derechos en sí mismos, a fin de que sean salvaguardados”.

7. En cambio, se dice que los derechos fundamentales sólo tienen eficacia indirecta cuando no tienen la capacidad de regular directamente las relaciones *inter privatos*, sino que tal eficacia se materializa mediatamente a través de su recepción por la ley y la protección de los jueces de la jurisdicción ordinaria, quienes están llamados a aplicar las leyes y reglamentos de conformidad con la Constitución y, en especial, con el contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales. Tal teoría de la eficacia de los derechos fundamentales matiza la incidencia de éstos en el ámbito del derecho privado, filtrándolos a través de las normas propias de cada sector del ordenamiento (civil, laboral, etc.).

Desde esta perspectiva, un problema entre privados en materia de derechos fundamentales no es resoluble, en principio, mediante los procesos de la justicia constitucional de la libertad, sino a través de los que existen en el ámbito de la jurisdicción ordinaria.

Lo anterior no quiere decir que tales problemas no puedan ser resueltos en algún momento a través del amparo, sino que, para que ello suceda, es precisa la mediación del juez ordinario, a quien por ficción, en caso de no dispensar una tutela adecuada, se le termina imputando la lesión de los derechos constitucionales. Como puede observarse, tal construcción en torno a la eficacia indirecta de los derechos se realiza en un marco donde es difícil salirse del esquema de los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos, de modo que mientras no exista acto estatal que se interponga, no es posible que mediante el amparo se pueda resolver este tipo de problemas.

Así sucede en España y en Alemania, países donde sus tribunales constitucionales, por disposición de sus leyes que los regulan, han proclamado que los derechos sólo pueden tener una

eficacia indirecta o mediata entre particulares, por lo que a través del recurso de queja constitucional o del amparo no es posible que sean tutelados directamente [Alexei Julio Estrada, "Los tribunales constitucionales y la eficacia entre particulares de los derechos fundamentales", en Miguel Carbonell, Compilador, *Teoría constitucional y derechos fundamentales*, Comisión Nacional de Derechos Humanos, México D.F. 2002, Pág. 203 y ss.].

También es el caso de los Estados Unidos de Norteamérica, cuya Corte Suprema, pese a los serios reparos que se la ha hecho, se ha negado a efectuar un control de constitucionalidad directo de los actos imputables a los particulares, entre tanto no exista una *state action*. De esa forma, los derechos reconocidos en las sucesivas enmiendas al texto constitucional, se han comprendido como que sólo vinculan al Estado y no pueden invocarse si no es en presencia de una acción estatal presuntamente ilícita. [Juan María Bilbao Ubillos, *Los derechos fundamentales en la frontera entre lo público y lo privado (La noción de state action en la jurisprudencia norteamericana)*, McGraw-Hill, Madrid 1997].

C) El Amparo contra particulares y la eficacia directa (e indirecta) de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares en nuestro ordenamiento

8. En el caso peruano, si los derechos tienen una eficacia directa o indirecta en las relaciones entre particulares, es un asunto que la misma Constitución se ha encargado implícitamente de resolver. En efecto, aunque la Norma Suprema no contenga una cláusula expresa que lo prescriba, tal eficacia directa puede deducirse de los preceptos constitucionales a los que se ha hecho referencia en el Fundamento Jurídico N.º 6º de esta sentencia, y, además, del inciso 2) del artículo 200º, donde se preceptúa que "la acción de amparo, (...) procede contra el hecho u omisión, por parte de cualquier (...) persona".

Que cualquiera pueda interponer un amparo contra acciones u omisiones provenientes de una persona (natural o jurídica de derecho privado), quiere decir que los derechos constitucionales vinculan directamente esas relaciones *inter privatos* y, precisamente porque vinculan, su lesión es susceptible de repararse mediante esta clase de procesos.

Evidentemente, tal cosa no quiere decir que el juez constitucional pueda realizar un control de la misma intensidad como la que normalmente se realiza en los actos que emanan de los poderes públicos. Con frecuencia existen justificaciones para la realización de conductas o actos de los privados que no podrían aducirse nunca respecto de los actos emanados de órganos estatales. Ello es consecuencia, naturalmente, de que en la figura del amparo contra particulares, las partes que en ella participan son titulares de derechos constitucionales.

De ahí que, a juicio del Tribunal Constitucional, el control constitucional de los actos de particulares debe realizarse caso por caso y a través de un delicado juicio de proporcionalidad y razonabilidad.

9. Sin embargo, que problemas constitucionales de esta naturaleza puedan resolverse en el ámbito de la justicia constitucional de la libertad, no excluye que también puedan plantearse y resolverse en el ámbito de la justicia ordinaria. Es decir, que los derechos fundamentales también puedan tener una eficacia indirecta.

Si, como antes se ha indicado, los derechos fundamentales no sólo constituyen derechos subjetivos, sino también el componente estructural básico del orden constitucional, quiere ello decir que éstos tienen la capacidad de irradiarse por todo el ordenamiento jurídico, empezando, desde luego, por la ley y las normas con rango de ley. Lo que significa que las leyes deben de interpretarse y aplicarse de conformidad con los derechos fundamentales y que, en caso de que así no suceda, los jueces ordinarios se encuentran especialmente comprometidos en resolver las controversias para los cuales son competentes, de conformidad con esos derechos. Como también

momento y siete 97

antes se ha expresado, ello se deriva del especial deber de protección que todos los poderes públicos están llamados a desarrollar a partir del carácter objetivo de los derechos fundamentales.

Esta hipótesis, es decir, que problemas relativos a derechos fundamentales entre particulares pueda resolverse en sede de la justicia ordinaria, es también una lectura que se deriva implícitamente del inciso 3) del artículo 6° de la Ley N°. 23506, al señalar que el afectado en sus derechos constitucionales puede optar por recurrir o bien a la justicia constitucional o bien a la justicia ordinaria, con la condición de que si acude a esta última, con posterioridad ya no podrá utilizar la acción de amparo.

En definitiva, ello significa que en nuestro país los derechos fundamentales tienen eficacia en las relaciones entre particulares, ya sea de manera directa o indirecta. Lo que vale tanto como afirmar que dichas controversias pueden resolverse bien en sede constitucional o bien en la justicia ordinaria.

La diferencia entre uno y otro sistema de protección jurisdiccional de los derechos es que ambos no siempre tienen la misma finalidad y, por tanto, los alcances de su protección pueden ser distintos. Aparte, desde luego, de las necesarias limitaciones a los que está sujeto el amparo en relación con los demás procesos ordinarios (Vg. la inexistencia de estación probatoria, etc.). De ahí que, como en innumerables oportunidades lo ha advertido este Tribunal, para que eventuales abusos en las relaciones entre privados sean susceptibles de ser dilucidados en el ámbito de los procesos constitucionales, no basta que se produzca un acto arbitrario o que se haya vulnerado un interés o derecho subjetivo de orden estrictamente legal, sino que es preciso que éste repercuta directamente sobre un derecho constitucional.

De esta situación, por cierto, no se excluyen los problemas en materia de derechos constitucionales que se pudieran derivar de las relaciones entre empleadores y trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada. Los derechos fundamentales, en cuanto elementos objetivos del ordenamiento constitucional, deben ser protegidos con independencia del sector o parte del ordenamiento en el que las lesiones o amenazas de violaciones de derechos se pudieran presentar.

Por ello, este Tribunal Constitucional no comparte el criterio sostenido por la demandada según el cual el amparo no es la vía idónea para resolver esta controversia, pese a haberse alegado la violación de un derecho constitucional, pues el ordenamiento ha previsto que tal tipo de problemas pueden (o deben) resolverse mediante los procesos laborales. Como se ha indicado, un problema de la naturaleza que ahora tiene que resolver el Tribunal bien puede resolverse o a través del amparo, con las limitaciones que le son propias, o mediante los procesos ordinarios, con las notas que son propias de la protección jurisdiccional ordinaria.

IV. Los alcances del derecho constitucional reconocido en el artículo 27° de la Constitución

10. La demandada ha alegado que la pretensión del recurrente, esto es, que se ordene su reposición, es inadmisibile, toda vez que éste fue despedido en aplicación de lo dispuesto por el artículo 24 y siguientes de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que guarda concordancia con el artículo 27 de la Constitución Política del Perú.
11. El artículo 27 de la Constitución prescribe: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Mediante dicho precepto constitucional no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir, el derecho "a no ser despedido arbitrariamente". Sólo reconoce el derecho del trabajador a la "protección adecuada" contra el despido arbitrario.

El referido artículo no indica en qué términos ha de entenderse esa "protección adecuada". En su lugar señala que la ley tiene la responsabilidad de establecerla; es decir, que su desarrollo está sujeto al principio de reserva de ley. En la medida que el artículo 27 constitucional no establece los

términos en que debe entenderse la "protección adecuada" y prevé una reserva de ley para su desarrollo, el derecho allí reconocido constituye lo que en la doctrina constitucional se denomina un "derecho constitucional de configuración legal".

recurrente y recurrente 99

Evidentemente, el que la Constitución no indique los términos de esa protección adecuada, no quiere decir que exista *prima facie* una convalidación tácita de cualquier posible desarrollo legislativo que se haga en torno al derecho reconocido en su artículo 27 o, acaso, que se entienda que el legislador se encuentre absolutamente desvinculado de la Norma Suprema. Si bien el texto constitucional no ha establecido cómo puede entenderse dicha protección contra el despido arbitrario, ella exige que, cualesquiera que sean las opciones que se adopten legislativamente, éstas deban satisfacer un criterio mínimo de proporcionalidad o, como dice expresamente el texto constitucional, se trate de medidas "adecuadas".

Ante la diversidad de las formas cómo el legislador nacional puede desarrollar el contenido de derecho en referencia, para lo que goza un amplio margen de discrecionalidad dentro de lo permitido constitucionalmente, este Tribunal considera que dicho tema puede ser abordado, por decirlo así, desde dos perspectivas: por un lado a través de un régimen de carácter "sustantivo" y por otro, con un régimen de carácter "procesal":

a) Según la primera, en su dimensión sustantiva, esto es, aquella que atañe al modo cómo ha de entenderse la protección adecuada contra el despido arbitrario regulado por el artículo 27 de la Constitución, el legislador puede adoptar, entre otras fórmulas intermedias, por las siguientes:

a.1) Protección "preventiva" del despido arbitrario

Según este modo posible de desarrollo legislativo del artículo 27 de la Constitución, el contenido del derecho puede ser configurado por el legislador de modo tal que se "prevenga", "evite" o "impida" que un trabajador pueda ser despedido arbitrariamente. Es decir, que mediante ley se prevea que no se puede despedir arbitrariamente al trabajador si es que no es por alguna causal y en la medida que ésta se pruebe, previo procedimiento disciplinario, si fuera el caso. Recibe la calificación de *preventiva* debido a que la protección adecuada que enuncia el artículo 27 de la Constitución se traduce en evitar el despido arbitrario.

En nuestro ordenamiento jurídico, un régimen de protección adecuada contra el despido arbitrario en esos términos es el que se ha previsto para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública, a través del Decreto Legislativo N°. 276.

A su vez, en el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°. 728, aprobado por Decreto Supremo N°. 003-97-TR, esta protección "preventiva" se materializa en el procedimiento previo al despido establecido en el artículo 31° de dicha ley –inspirado, a su vez, en el artículo 7° del Convenio N°. 158 de la Organización Internacional del Trabajo–, que prohíbe al empleador despedir al trabajador sin haberle imputado la causa justa de despido y otorgado un plazo no menor a 6 días naturales para que pueda defenderse de dichos cargos, salvo el caso de falta grave flagrante. Al respecto este Tribunal, en la sentencia recaída en el Expediente N°. 976-96-AA/TC, estableció que la omisión del procedimiento previo de defensa del trabajador vulnera el derecho constitucional al debido proceso, por lo que procedió a amparar el derecho lesionado ordenando la reposición del recurrente. En el mismo sentido se ha pronunciado en las sentencias recaídas en los expedientes Nos. 1112-98-AA/TC; 970-96-AA/TC, 795-98-AA/TC, 482-99-AA/TC, 019-98-AA/TC, 712-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC.

a.2) Protección "reparadora" contra el despido arbitrario

Según este segundo criterio, el legislador puede optar por desarrollar el contenido del derecho regulado por el artículo 27 de la Constitución de modo tal que, ante el supuesto de despido

arbitrario contra un trabajador, la ley prevé una compensación económica o una indemnización por el accionar arbitrario del empleador. En tal supuesto, la ley no evita que se produzca el despido arbitrario, sino que se limita a reparar patrimonialmente sus consecuencias. *claro*
100

El Tribunal Constitucional considera que el régimen resarcitorio es compatible con los principios y valores constitucionales en aquellos casos en los que, o bien el trabajador, una vez que fue despedido arbitrariamente, cobra la indemnización correspondiente o, en su defecto, inicia una acción judicial ordinaria con el objeto de que se califique el despido como injustificado, con el propósito de exigir del empleador el pago compulsivo de la referida indemnización. En cualesquiera de esos casos, por tratarse de una decisión enteramente asumida conforme a su libre albedrío por el trabajador, la protección adecuada contra el despido arbitrario debe traducirse inexorablemente en el pago de la correspondiente indemnización. En tal caso, el trabajador decide que la protección adecuada es el pago de su indemnización.

Así lo ha sostenido este Tribunal Constitucional en el caso Ramírez Alzamora (STC recaída en el Expediente N.º 0532-2001-AA/TC), donde declaró infundada la demanda planteada como consecuencia de un despido arbitrario, pues previamente el demandante aceptó el pago de sus beneficios sociales y la indemnización por el despido. En aquella ocasión, este Tribunal señaló lo siguiente: “De fojas cincuenta y cuatro a cincuenta y cinco obra la liquidación por tiempo de servicios debidamente suscrita por el demandante, en la que se consigna el pago de la indemnización por despido arbitrario y demás beneficios sociales que establece la normativa laboral; lo que acredita que quedó extinguida la relación laboral entre las partes, conforme lo ha establecido este Tribunal a través de uniforme y reiterada jurisprudencia”.

Este es, por cierto, el régimen legal que ha sido adoptado por el legislador tratándose de trabajadores sujetos a la actividad privada. Por ello, a juicio del Tribunal Constitucional, el artículo 34 del Decreto Legislativo N.º 728, en concordancia con lo establecido en el inciso d) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador -vigente en el Perú desde el 7 de mayo de 1995-, ha previsto la indemnización como uno de los modos mediante los cuales el trabajador despedido arbitrariamente puede ser protegido adecuadamente y, por ello, no es inconstitucional.

b) Sin embargo, el establecimiento de un régimen “sustantivo” de protección adecuada contra el despido arbitrario, en los términos que antes se ha indicado, no es incompatible con la opción de que el mismo legislador establezca, simultáneamente, un sistema de protección adecuada contra el despido arbitrario, por decirlo así, de carácter “procesal”.

Es decir, el establecimiento mediante ley de un régimen de protección jurisdiccional contra el despido arbitrario que, en algunas oportunidades, puede encontrarse estrechamente relacionado con el régimen sustantivo, pero que en otros, también puede tener un alcance totalmente independiente.

b.1). En efecto, un modelo de protección procesal, estrechamente ligado al régimen de protección sustantiva, que aquí se ha denominado de carácter reparador, es lo que sucede con la acción indemnizatoria o, excluyentemente, la acción impugnatoria de despido (con excepción del supuesto de despido “nulo”) en el ámbito de la jurisdicción ordinaria. En tal supuesto, el régimen de protección procesal se encuentra inexorablemente vinculado con lo dispuesto por el Decreto Legislativo N.º 728, pues, de advertirse que el despido del que fue objeto un trabajador fue arbitrario, el juez laboral no podrá tutelar el derecho más allá de lo que en dicha legislación se prevé a propósito de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada; es decir, ordenar el pago de la indemnización correspondiente.

resarcitoria y, como tal, se trata de un derecho que el ordenamiento reconoce al trabajador, tal como se desprende, por lo demás, de la propia ubicación estructural asignada al artículo 34 dentro del Decreto Legislativo N°. 728.

del 20 1987

b.2). Sin embargo, como antes se ha anotado, al lado de ella, puede establecerse un sistema o régimen de protección jurisdiccional con alcances diferentes. Es decir, que en vez de prever una eficacia resarcitoria, pueda establecerse una vía procesal de eficacia restitutoria. Es lo que sucede con el régimen de protección procesal previsto a través del proceso de amparo constitucional.

Por la propia finalidad del amparo, el tipo de protección procesal contra el despido arbitrario no puede concluir, como en las acciones deducibles en la jurisdicción ordinaria, en ordenar el pago de una indemnización frente a la constatación de un despido arbitrario; sino en, como expresamente indica el artículo 1° de la Ley N°. 23506, “reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional”.

En el ámbito del amparo, en efecto, ese estado anterior al cual debe reponerse las cosas no es el pago de una indemnización. Es la restitución del trabajador a su centro de trabajo, del cual fue precisamente despedido arbitrariamente.

Y es que, en rigor, en la vía del amparo no se cuestiona, ni podría cuestionarse, la existencia de una causa justa de despido; sino la presencia, en el despido, como elemento determinante del mismo, de un motivo ilícito, que suponga la utilización del despido como vehículo para la violación de un derecho constitucional; por lo que, en verdad, el bien jurídico protegido a través del amparo constitucional no es la estabilidad laboral del trabajador, sino el goce y ejercicio de sus derechos constitucionales. Así ocurre, por ejemplo, con el despido discriminatorio, en el cual el despido es tan sólo el medio utilizado para practicar un acto discriminatorio en perjuicio de un trabajador a causa de su raza, color, sexo, idioma, religión, actividad sindical, opinión política o cualquier otra condición.

Por todo lo expuesto, este Tribunal Constitucional considera que el régimen de protección adecuada enunciado en el artículo 27 de la Constitución y que se confió diseñarlo al legislador ordinario, no puede entenderse, para el caso de los trabajadores sometidos al régimen privado, únicamente circunscrito al Decreto Legislativo N°. 728, sino de cara a todo el ordenamiento jurídico, pues éste (el ordenamiento) no es una agregación caótica de disposiciones legales, sino uno basado en las características de coherencia y completud.

Además, como antes se ha dicho, en el caso de la acción de amparo, la protección que se dispensa al trabajador no está referida a la arbitrariedad del despido, que dependerá de la prueba de la existencia de la causa justa imputada, sino al carácter lesivo de los derechos constitucionales presente en dicho despido.

Por ello, el Tribunal Constitucional no puede compartir la tesis de la demandada, según la cual en el amparo no cabe ordenarse la restitución del trabajador despedido arbitrariamente, sino únicamente ordenarse el pago de una indemnización. Tal postura, en torno a las implicancias del artículo 27 de la Constitución, desde luego, soslaya el régimen procesal que también cabe comprender dentro de dicha cláusula constitucional y que constituye un derecho del trabajador despedido arbitrariamente.

De ahí que el Tribunal Constitucional, a lo largo de su abundante jurisprudencia, haya establecido que tales efectos restitutorios (readmisión en el empleo) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan en los tres casos siguientes:

a) Despido nulo

102

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en el artículo 29° del Decreto Legislativo N.º 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2º; inciso 1) del artículo 26º e inciso 1) del artículo 28º de la Constitución.

Se produce el denominado despido nulo, cuando:

- Se despide al trabajador por su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales.
- Se despide al trabajador por su mera condición de representante o candidato de los trabajadores (o por haber actuado en esa condición)
- Se despide al trabajador por razones de discriminación derivados de su sexo, raza, religión, opción política, etc.
- Se despide a la trabajadora por su estado de embarazo (siempre que se produzca en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 días posteriores al parto).
- Se despide al trabajador por razones de ser portador de Sida (Cfr. Ley N.º 26626).
- Se despide al trabajador por razones de discapacidad (Cfr. Ley 27050).

b) Despido incausado

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22º de la Constitución y demás conexos.

Se produce el denominado despido incausado, cuando:

- Se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique.

c) Despido fraudulento

Aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido implícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N.º 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002. En aquel caso se pretendió presentar un supuesto de renuncia voluntaria cuando en realidad no lo era. En tal caso, este Tribunal consideró que “El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22º y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes, que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, que forman parte de la gama de los derechos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos y oportunos ante circunstancias en que se vislumbra con claridad el abuso del derecho en la subordinación funcional y económica...”. (Fun. Jur. N.º. 6).

Esos efectos restitutorios obedecen al propósito de cautelar la plena vigencia, entre otros, de los artículos 22º, 103º e inciso 3) del artículo 139º de la Constitución.

Se produce el denominado despido fraudulento, cuando:

- Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun 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”.

de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo.

16. En mérito a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional estima que la protección adecuada contra el despido arbitrario previsto en el artículo 27º de la Constitución ofrece dualmente una opción reparadora (readmisión en el empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por el daño causado), según sea el caso.

Esta orientación jurisprudencial del Tribunal Constitucional en materia laboral no conlleva a la estabilidad laboral absoluta, sino plantea el reforzamiento de los niveles de protección a los derechos del trabajador frente a residuales prácticas empresariales abusivas respecto al poder para extinguir unilateralmente una relación laboral.

V. Despido y derechos fundamentales en el ámbito laboral

17. Evidentemente, cualquiera sea la opción que adopte un trabajador con el fin de obtener una “protección adecuada” contra el despido arbitrario, ésta parte de una consideración previa e ineludible. El despido arbitrario, por ser precisamente “arbitrario”, es repulsivo al ordenamiento jurídico.

No es este el lugar donde el Tribunal Constitucional deba de indicar que el principio de razonabilidad, implícitamente derivado del principio de igualdad, y expresamente formulado en el artículo 200º de la Constitución, no tolera ni protege que se realicen o expidan actos o normas arbitrarias. Razonabilidad, en su sentido mínimo, es lo opuesto a la arbitrariedad y a un elemental sentido de justicia.

Por ello, cuando el artículo 27º de la Constitución establece que, contra el despido arbitrario, la ley dispensará una “protección adecuada”, tal disposición no puede entenderse en el sentido de que con ella se está constitucionalizando el derecho del empleador de despedir arbitrariamente, como parece entenderlo la demandante. Al amparo de un acto arbitrario, como el despido inmotivado, no puede reclamarse el reconocimiento de derecho constitucional alguno. Simplemente el ordenamiento sanciona la realización de actos arbitrarios, aunque, como se ha visto, esa sanción al despido arbitrario pueda tener, en determinadas circunstancias, tanto una protección de eficacia restitutoria como de eficacia resarcitoria.

18. Manuel Alonso García [*Curso de Derecho del Trabajo*, Editorial Ariel, Madrid 1981, Pág. 559.] define el despido como “el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual, éste, decide poner fin a la relación de Trabajo”.

Ante la proclividad del ejercicio abusivo de la facultad de despedir, el derecho ha impuesto a esta institución la exigencia de la causalidad. Así, cuando la extinción unilateral del vínculo laboral no se funda en una causa justa previamente establecida en la ley, los órganos jurisdiccionales tienen competencia para calificar el despido como justificado o injustificado.

13. En ese orden de ideas, el artículo 22º del Decreto Legislativo N.º 728 establece las situaciones en donde se considera la existencia de causa justa de despido. Entre las causas relativas a la capacidad del trabajador aparecen el detrimento de facultades o ineptitud sobrevenida; el rendimiento deficiente; la negativa injustificada del trabajador a someterse a exámenes médicos o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas. Entre las causas relativas a la conducta del trabajador aparecen el incumplimiento de obligaciones y desobediencia; la paralización intempestiva de las labores; la disminución deliberada y reiterada del rendimiento; la falta de honradez; la violación del deber de buena fe laboral; la violación del secreto; la información falsa;

la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la competencia desleal; la violación de los deberes de conducta; la violencia grave, indisciplina, injuria o faltamiento de palabra grave; el sabotaje; el abandono de trabajo; las inasistencias injustificadas e impuntualidad reiterada; la condena penal por delito doloso, la inhabilitación para el ejercicio de una actividad; etc.

De esta forma, un despido será justificado o injustificado, legal o arbitrario, en tanto la voluntad extintiva de la relación laboral manifestada por el empleador se lleve a cabo con expresión o sin expresión de causa; con el cumplimiento o incumplimiento de las formalidades procedimentales; con probanza o no probanza de la causa –en caso de haber sido ésta invocada- en el marco de un proceso. Asimismo, la competencia y actuación de la vía jurisdiccional –ordinaria o constitucional- y los alcances de la protección jurisdiccional –reposición o indemnización- dependen de la opción que adopte el trabajador despedido, así como de la naturaleza de los derechos supuestamente vulnerados.

El Tribunal Constitucional estima que frente al despido arbitrario, en función a sus competencias y responsabilidades, le cabe determinar la existencia o inexistencia de respeto al orden constitucional. Y en esa perspectiva –ya sea por defecto de las normas infraconstitucionales o por las conductas de los sujetos de una relación laboral-, si se ha producido el respeto o la afectación de los derechos fundamentales allí consagrados.

- i. Por tal motivo, este Colegiado cumple con precisar las consecuencias que se deriven de la pluralidad de acciones anteriormente descritas.

El Tribunal Constitucional estima que la extinción unilateral de la relación laboral, fundada única y exclusivamente en la voluntad del empleador, está afectada de nulidad –y por consiguiente el despido carecerá de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos.

Como señala Carlos Blancas Bustamante [*El despido en el Derecho Laboral Peruano*, Ara Editores, Lima, 2002, Pág. 282], en criterio que este Tribunal comparte, la afirmación de tales derechos en el ámbito laboral supone el “superar la noción tradicional según la cual el contrato de trabajo acotaba a favor del empleador una < zona franca y segregada de la sociedad civil > en la que los derechos civiles y libertades del trabajador quedaban en la < puerta de la fábrica > careciendo, por consiguiente, de relevancia en la vida de la relación de trabajo “.

La pérdida de toda eficacia legal de cierto tipo de despidos, deriva de la conexión directa e inmediata entre el acto de extinción de la relación laboral y la contravención de la Constitución o los tratados en materia de derechos humanos. Así, se encontrará afectada de plena nulidad toda aquella voluntad de empleador que restrinja, limite, disminuya, impida o conculque el goce de los referidos derechos a uno o más de sus dependientes.

En este singular caso, la naturaleza misma del acto inconstitucional es la que determina la ineficacia legal del despido, en razón de que el principio de primacía constitucional, contenido en el artículo 51° de nuestra Norma Fundamental, no admite que puedan reputarse como legítimas y eficaces aquellas conductas y actuaciones que importan la vulneración de los derechos que dicho conjunto normativo consagra.

En efecto, la lesión de los derechos fundamentales de la persona constituye, *per se*, un acto inconstitucional, cuya validez no es en modo alguno permitida por nuestro supra ordenamiento. En ese contexto, y, al amparo de la Constitución, el Tribunal Constitucional tiene la obligación de disponer a favor del agraviado la tutela más amplia, efectiva y rápida posible, restituyéndole en el goce integral y en el ejercicio pleno de su derecho amenazado o vulnerado; lo que se conseguirá mediante la cesación del acto lesivo y la privación de efecto legal alguno que por arbitrariedad el

empleador quisiese consumir.

Ese es el sentido de la línea jurisprudencial establecida por el Tribunal Constitucional desde la sentencia del 2 de octubre de 1995 (Caso Pucalá, Expediente N.º 2004-94-AA/TC, Lambayeque), en resguardo de los derechos fundamentales de la persona frente a actos de despido constitucionalmente arbitrarios. Allí se ordenó la reposición de un trabajador separado de la Cooperativa Agraria Pucalá, en atención a la necesidad de defender los contenidos establecidos en el artículo 22º y conexos de la Constitución. De los mismos alcances es la sentencia del 21 de enero de 1999 (Caso Cossío, Expediente N.º 1112-98-AA/TC), en donde expresamente se señaló que “este Tribunal no realiza en el presente caso una calificación de despido arbitrario en los términos establecidos en el artículo 67º del Texto Único de la Ley de Fomento del Empleo, D.S. N.º 05-95-TR, para que pueda discutirse si procede su reposición o la indemnización, sino la evaluación de un acto, el despido, que, eventualmente, resulte lesivo de los derechos fundamentales: Por tanto, de verificarse este extremo, ineludiblemente deberá pronunciar su sentencia conforme al efecto restitutorio propio de las acciones de garantía, tal cual lo prescribe el artículo 1º de la Ley N.º 23506”. [Debe advertirse que similar criterio fue expuesto en la sentencia de fecha 22 de julio de 1999 (Caso Ordoñez Huatuco, Expediente N.º 482-99-AA/TC)].

VI. Análisis del caso concreto

19. Así las cosas, este Tribunal Constitucional es competente, *ratione materiae*, para evaluar la controversia que se le ha sometido mediante el recurso extraordinario.

El recurrente ha sostenido que su despido se originó a raíz de la comunicación dirigida por el propietario del Hostal “Latino” a la demandada, mediante la cual le informo que la sobrevaloración del monto de la Factura N.º 009641, por concepto de alojamiento del recurrente, se debió a su propia solicitud y exigencia.

La demandante alega que esta falta grave constituye un motivo para terminar la relación de trabajo con el recurrente. Por su parte, éste sostiene que es falso que se haya alterado el importe real de la factura a la que antes se ha hecho referencia, y que afirmándose tal hecho se ha violado su derecho al honor y a la buena reputación.

Con el objeto de acreditar esta última situación, el actor ha adjuntado copia simple de un acta de comparendo seguido con el propietario del Hostal Latino, donde se aprobó la conciliación entre ambas partes, y en donde además consta la afirmación de don Nolberto Gutiérrez Vargas en el sentido de que el monto pagado por el recurrente, por concepto de alojamiento y otros servicios, es el que está consignado en la factura N.º. 009641.

Con el objeto de justificar el despido efectuado, en fecha posterior a la vista de la causa –realizada el 21 de agosto de 2001- y después de que se expidiera la sentencia recaída en el Exp. N.º 1001-2002-A/TC, la demandada, con fecha 25 de noviembre de 2002, ha presentado ante este Tribunal copia simple de la comunicación enviada por el gerente del Hostal Latino, de fecha 16 de enero de 2001, donde se informa la razón de la sobrevaloración de la factura N.º 009641, en la que se afirma, literalmente, que “la explicación a la diferencia real o sobrevaloración de los gastos se debe a la solicitud y exigencia de dichos señores, quienes indicaron la cantidad que debía ponerse de lo contrario se hospedarían en otro hotel”.

Aunque este caso sea similar, en los hechos, al que resolvió este Tribunal con la sentencia recaída en el Exp. N.º. 1001-2002-AA/TC, es de advertir que, por las especiales circunstancias que se han derivado de la presentación de los documentos a los que en el párrafo anterior se ha hecho referencia, la dilucidación de la controversia requiere de medios de prueba adicionales que no se pueden actuar en este proceso, que carece de estación probatoria, por lo que al desestimarse la pretensión, debe dejarse a salvo el derecho del actor para que lo haga valer conforme a ley.

100
3215 108

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica,

FALLA

REVOCANDO la recurrida que, confirmando la apelada, declaró infundada la demanda **REFORMÁNDOLA** declara **IMPROCEDENTE** la Acción de Amparo interpuesta. Dispone la notificación a las partes, su publicación en el diario oficial *El Peruano* y la devolución de los actuados.

SS

- ALVA ORLANDINI
- BARDELLI LARTIRIGOYEN
- REY TERRY
- REVOREDO MARSANO
- GONZALES OJEDA
- GARCIA TOMA

ecm

*cuarta
parte*

ANEXO 1-1

10
contestado
otro

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 15 días del mes de agosto de 2011, la Sala Primera del Tribunal Constitucional integrada por los magistrados Álvarez Miranda, Beaumont Callirgos y Calle Hayen, pronuncia siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Javier Mijahuanca Infante contra resolución expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, de fojas 395, fecha 15 de diciembre de 2010, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 8 de mayo de 2008, el recurrente interpone demanda de amparo contra el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (Senasa) y el Ministerio de Agricultura, solicitando que se deje sin efecto la carta de despido, de fecha 11 de abril de 2008, y que, en consecuencia, se ordene su reposición en su puesto de trabajo, con el abono de las remuneraciones dejadas de percibir, los intereses legales y los costos del proceso. Refiere que mediante la carta cuestionada se le imputó una supuesta comisión de las faltas graves previstas en los incisos a y c del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Agrega haber sido objeto de un despido fraudulento, porque las faltas que se le imputan no fueron cometidas por él, sino por dos de los trabajadores que se encontraban bajo su subordinación y por hechos que acontecieron en el 2006; y que se le ha impuesto una medida disciplinaria exagerada sin tener en cuenta sus antecedentes laborales, por lo que aduce la vulneración de los principios de inmediatez, razonabilidad y proporcionalidad.

El director ejecutivo del Senasa propone la excepción de litispendencia y contesta la demanda manifestando que la cuestión controvertida vendría siendo discutida en la vía ordinaria y que el demandante fue despedido por haber incurrido en la comisión de faltas graves.

El Primer Juzgado Civil de Tumbes mediante Resolución N.º 22, de fecha 22 de marzo de 2010, declaró fundada la excepción propuesta, nulo todo lo actuado y la conclusión del proceso. Contra la mencionada resolución el demandante interpuso recurso de apelación. La Sala Superior competente, con fecha 10 de mayo del 2010, revocó la apelada y declaró infundada la excepción propuesta, por estimar que la demanda de autos fue interpuesta previamente al proceso judicial ordinario, por lo que, al haberse interpuesto la excepción de litispendencia en el proceso de amparo, esta deviene en infundada.

El Juzgado Mixto Permanente de Tumbes, con fecha 2 de agosto de 2010, declaró improcedente la demanda, por considerar que respecto a la responsabilidad de la causa justa del despido, se advierte de los actuados la existencia de hechos controvertidos, lo que no es posible dilucidar en la vía del proceso de amparo.

El Procurador Público del Ministerio emplazado se apersona a la instancia.

La Sala superior competente confirma la apelada, por el mismo fundamento.

109
ciento noventa y nueve

Delimitación del petitorio y procedencia de la demanda

1. La demanda tiene por objeto que se deje sin efecto la carta de despido, de fecha 11 de abril de 2008, que resolvió dar por extinguida la relación laboral que mantenían las partes del presente proceso, debido a que el demandante incurrió en la comisión de las faltas graves previstas en los incisos a y c del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

El demandante alega que ha sido objeto de un despido fraudulento, porque las faltas graves que se le imputaron fueron cometidas por dos de los trabajadores que se encontraban bajo su subordinación; y como consecuencia del procedimiento administrativo iniciado en contra de los locadores que interpusieron una queja ante la autoridad administrativa de trabajo, medida que ejerce la emplazada como represalia en su contra por no haber impedido dichas acciones, pues él, en su condición de director ejecutivo encargado del Senasa Tumbes, actuó de acuerdo a ley. Asimismo, manifiesta que la carta de despido cuestionada vulnera el principio de inmediatez, debido a que los hechos por los cuales fue despedido acontecieron en el año 2006.

Finalmente, alega que el despido lesiona los principios de razonabilidad y proporcionalidad, por cuanto es una sanción exagerada, ya que no se ha tomado en cuenta sus antecedentes laborales, ni que nunca se le ha impuesto medida disciplinaria o sanción alguna.

2. En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, establecidos en los fundamentos 7 a 20 de la STC N.º 0206-2005-PA/TC, que constituyen precedente vinculante, este Tribunal considera que, en el presente caso, corresponde evaluar si el demandante ha sido objeto de un despido fraudulento y si se han vulnerado los principios de razonabilidad, proporcionalidad e inmediatez.

Análisis de la controversia

3. Este Tribunal en la STC 976-2001-AA/TC, ha señalado que el despido fraudulento se produce 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 [...]; o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad [...] o mediante la “fabricación de pruebas”.
4. De la carta de imputación de cargos, de fecha 1 de abril de 2008, obrante de fojas 21 a 30, se desprende que al demandante se le imputó las siguientes faltas graves: i) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia de los literales a y b del artículo 17 del Reglamento Interno de Trabajo del Senasa; y ii) permitir la indebida donación de bienes del Senasa que se encontraban bajo su custodia, contraviniendo el artículo 73 del Reglamento de Cuarentena Vegetal, los literales c) y d) del artículo 6 de la Ley N.º 27322 y el artículo IV del Reglamento General de Procedimientos Administrativos de los Bienes de Propiedad Estatal, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 154-2001-EF.

De la citada carta se advierte que la faltas graves atribuidas al demandante se sustentan en el hecho de que en su condición de director ejecutivo (e) de la Dirección Ejecutiva Senasa – Tumbes (máxima autoridad en el ámbito geográfico de su jurisdicción) derivó la mercancía entregada por el intendente de aduanas Tumbes al Senasa a los Ings. Hildebrando Ñeco García y Elmer Olaya Hidalgo para la “disposición final del producto”, mercancía que fue donada al Cedif – Inabif de Tumbes, a la Compañía de Bomberos de Aguas Verdes de Zarumilla, a la Delegación Policial de Contralmirante Villar de Zorritos y a la Iglesia Reyna del Cielo del Barrio de Leticia en Máncora, instituciones a las cuales no se les entregó la totalidad de las donaciones y además éstas se

podían ser rematadas y/o adjudicadas si no cuentan con el informe favorable del órgano de línea competente del Senasa, permitiendo de esta manera la infracción al Reglamento Interno de Trabajo. En buena cuenta, se concluye que su comportamiento no fue acorde con el deber de responsabilidad, porque el actor no respetó, no cumplió ni hizo cumplir las disposiciones legales y las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo e incumplió los deberes de uso adecuado de los bienes del Estado y de proteger y conservar los bienes del Estado.

Asimismo en el Informe N.º 812-2008-AG-SENASA-OAJ, de fecha 26 de marzo de 2008, expedido por el Jefe del Senasa, obrante de fojas 3 a 20, se cita la conclusión señalada en el Informe N.º 309-2008-AG-SENASA-OAD, emitido por la Oficina de Administración, en el que se señala que:

[...]2) Se ha podido constatar que la Dirección Ejecutiva de Tumbes no ha cumplido adecuadamente con los procedimientos de recepción de donaciones, uso y disposición final de los mismos, en concordancia con las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N.º 154-2001-EF, Reglamento General de Procedimientos Administrativos de los Bienes de Propiedad Estatal; asimismo la Dirección Ejecutiva al autorizar donaciones se ha irrogado (sic) facultad que no le compete.

Por otro lado, en la carta de despido de fecha 11 de abril de 2008, obrante de fojas 50 a 57, la entidad emplazada le comunica al demandante su decisión de despedirlo, porque:

(...) debe tenerse en cuenta que el artículo 73 del Reglamento de Cuarentena Vegetal, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 032-2003-AG, dispone expresamente que las plantas, productos vegetales y otros artículos reglamentados motivo de abandono legal o comiso efectuado por las Aduanas, no podrán ser rematados y/o adjudicados, si no cuentan con informe favorable del Órgano de Línea Competente del SENASA. Esto último, usted, como Jefe del Área de Sanidad Vegetal y Director Ejecutivo (e) debía necesaria y obligatoriamente conocerlo, no solamente por tratarse de normas jurídicas debidamente publicadas en el Diario Oficial El Peruano, sino, por la propia naturaleza de su cargo y las funciones que desempeñaba. De este modo, no es jurídicamente válido que usted alegue, como lo hace en su escrito de descargos presentado el 10 de abril de 2008, que la función de disposición final de productos comisados “corresponde a los Responsables de los Puestos de Control Cuarentenario de Zorritos y de Aguas Verdes”. Respecto a esta última afirmación, cabe preguntarse respecto a su deber de vigilancia, de manera particular, a su deber de responsabilidad y de ejercer cabalmente sus funciones de Director Ejecutivo (e) – con la atingencia que es usted titular del cargo de Jefe del Área de Sanidad Vegetal del SENASA Tumbes (...). Pues bien, usted mismo, en sus propias palabras, está dejando en claro al menos dos cosas: (i) hay infracción que perjudica los intereses del SENASA; y, (ii) a su entender debemos presumir que usted también – como titular del cargo de Jefe del Área de Sanidad Vegetal y Director Ejecutivo (e) – tiene la suficiente experiencia en el desempeño de sus funciones (...) en su escrito de descargos presentado el 10 de abril de 2008, usted alega que “no dispuso la donación de la mercancía consignada en el Acta de entrega N.º 019-00C-SC-2006-000071” si reconoce que ordenó – mediante la suscripción del proveído correspondiente- la “disposición final del producto” a los señores Ñeco y Olaya. Al respecto, es necesario señalar expresamente que usted no cumplió con las funciones inherentes al puesto de Director Ejecutivo del SENASA Tumbes, al permitir la infracción al artículo 73 del Reglamento de Cuarentena Vegetal y a los literales c y d del artículo 6 de la Ley N.º 27322- Ley Marco de Sanidad Agraria, contraviniendo con ello el literal b del artículo 17 del Reglamento Interno de Trabajo. Asimismo, al no desempeñar cabalmente y en forma integral sus funciones, usted vulneró el deber de responsabilidad, contemplado en el numeral 6) del artículo 7 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública. Todo ello evidencia que usted no respetó, no cumplió ni hizo cumplir – lo cual era su función- las disposiciones legales y las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, vulnerando el literal a) del artículo 17 del Reglamento Interno de Trabajo del SENASA.

6. Sobre las faltas imputadas, debe destacarse que de la carta de descargo obrante de fojas 31 a 36 se advierte que el demandante acepta haber omitido la realización de la supervisión en su condición de director ejecutivo encargado al manifestar que: “[...] en el presente caso específico, la supervisión no ha sido posible abarcar al cien por ciento de las acciones que realiza el personal por cuanto que en la Dirección SENASA Tumbes la principal debilidad es la falta de personal y las múltiples actividades previstas para la ejecución [...]”.

De ello se desprende que el demandante acepta tácitamente haber cometido las faltas graves imputadas, lo cual se corrobora con lo señalado en el recurso de agravio constitucional, obrante a fojas 407, en el sentido de que “[...] los hechos que configuran la falta disciplinaria han sido cometidos por personal subordinado del trabajador despedido, y que por ello se le hace responsable indirecto y se le despide, lo que a todas luces configura una afectación a la razonabilidad y proporcionalidad de la medida disciplinaria impuesta al actor, a quien se le impone una medida disciplinaria exagerada, sin merituar sus antecedentes laborales en tanto nunca se le impuso medida disciplinaria o sanción alguna”.

7. De lo expuesto se advierte que el demandante contravino los literales a y b del artículo 17 del Reglamento Interno de Trabajo del Senasa, que establece que son obligaciones de los trabajadores, entre otras *“Respetar y cumplir las disposiciones legales y/o convencionales, las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar el SENASA en el ejercicio de su facultad de dirección; y, cumplir con las funciones inherentes al puesto que desempeñan, con honradez, lealtad, dedicación y eficiencia, así como cumplir con las directivas que les sean impartidas por sus superiores para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, observando un comportamiento correcto durante su ejecución de éstas”* (fojas 18); el artículo 73 del Reglamento de Cuarentena Vegetal, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 032-2003-AG el cual dispone que *“Las plantas, productos vegetales y otros artículos reglamentados motivo de abandono legal o comiso efectuado por las Aduanas, no podrán ser rematados y/o adjudicados, si no cuentan con informe favorable del Órgano de Línea Competente del SENASA”* (fojas 27); los literales c y d del artículo 6 de la Ley N.º 27322, que señalan que son funciones y atribuciones de la Autoridad Nacional en Sanidad Agraria *“Proponer, establecer y ejecutar, según el caso, la normatividad jurídica, técnica y administrativa necesaria para la aplicación de la presente Ley, sus Reglamentos y disposiciones complementarias, a efectos de prevenir la introducción, establecimiento y diseminación de plagas y enfermedades; controlarlas y erradicarlas”* y *“Mantener y fortalecer el sistema de cuarentena, con la finalidad de realizar el control e inspección fito y zoonosanitario, según sea el caso, del flujo nacional e internacional de plantas y productos vegetales, animales y productos de origen animal, capaces de introducir o diseminar plagas y enfermedades”*; y el artículo IV del Reglamento General de Procedimientos Administrativos de los Bienes de Propiedad Estatal, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 154-2001-EF, que prescribe que *“No puede realizarse ninguna acción de administración o disposición de bienes de propiedad estatal sin que exista un acto administrativo que lo autorice de conformidad con las leyes y los reglamentos vigentes”*.

Estando a lo expuesto, se concluye que el demandante no ha sido objeto de un despido fraudulento, pues él mismo ha aceptado la comisión de las faltas graves imputadas, limitándose a señalar que la sanción fue desproporcionada; sin embargo, no obra en autos documento que acredite que en su condición de director ejecutivo (e) del Senasa Tumbes haya tomado las medidas necesarias para hacer seguimiento a los procedimientos a efectuarse sobre los bienes que se encontraban a su cargo.

Por consiguiente, este Tribunal debe rechazar el alegato de que la sanción de despido fue desproporcionada, pues la gravedad de la falta que cometió el demandante, por cuanto no respetó, no cumplió, ni vigiló el cumplimiento de las disposiciones legales y las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo del Senasa Tumbes, puesto que si bien el actor señala ¹²⁹ los bienes que se pusieron a su disposición los “derivó a los Ings. Neco y Olaya para la disposición

produjo con lo cual se evidencia que el demandante no actuó digneamente, lo que justifica la sanción impuesta.

libro doce 112

8. En cuanto a la violación alegada del principio de razonabilidad y proporcionalidad, este Tribunal debe recordar que las faltas imputadas al demandante son graves, pues su comportamiento no solo quebrantó el principio de la buena laboral, sino también le causó un perjuicio económico al Senasa. Por dicha razón, en el presente caso los antecedentes del demandante no pueden ser tenidos en cuenta para evaluar la razonabilidad del despido como sanción, pues la propia gravedad de la falta imputada genera que ésta justifique la sanción que se le impuso.

Consecuentemente, la sanción de despido del demandante no puede ser calificada de desproporcionada, porque la gravedad de los hechos lo justifica.

9. Con respecto a la vulneración del principio de inmediatez, alegada por el demandante, este Tribunal debe señalar que en el presente caso este principio ha sido respetado por la entidad emplazada, pues recién tomó conocimiento de los hechos que le imputó como falta grave al demandante mediante el Informe N.º 812-2008-AG-SENASA-OAJ, obrante a fojas 3, de fecha 26 de marzo de 2008, como consecuencia de la solicitud para “verificar el estricto cumplimiento de las normas de cuarentena vegetal, animal y de procedimientos administrativos por parte de las personas naturales contratadas civilmente bajo la modalidad de Locación de Servicios No Personales, en dicha dirección ejecutiva”.

Por lo tanto, desde el 26 de marzo hasta el 1 de abril de 2008, fecha que consigna la carta de preaviso, no ha transcurrido un plazo irrazonable ni excesivo para que pueda concluirse que el principio mencionado ha sido vulnerado. Igual situación se presenta con la carta de despido que le fue entregada al demandante el 11 de abril de 2008.

10. Finalmente, con respecto a que las faltas imputadas con una medida de represalia en su contra, este hecho no ha sido corroborado con las instrumentales que obran en autos pues estas demuestran que el demandante ha sido objeto de un debido procedimiento disciplinario. Consecuentemente, este Tribunal considera que el procedimiento de despido y el acto de despido del demandante no han sido efectuados en contravención de los principios de razonabilidad, proporcionalidad e inmediatez; por el contrario, ha existido un periodo de tiempo razonable desde que el empleador tuvo conocimiento de la falta y sancionó al demandante; razón por la cual la presente demanda no puede ser estimada.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda, por no haberse acreditado que el demandante haya sido objeto de un despido fraudulento lesivo de su derecho al trabajo, ni que su despido haya contravenido los principios de razonabilidad, proporcionalidad e inmediatez.

Publíquese y notifíquese.

SS.

ÁLVAREZ MIRANDA
BEAUMONT CALLIRGOS
CALLE HAYEN

113
electro
freel

ANEXO 1-J

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima (Arequipa), a los 2 días del mes de junio de 2011, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Álvarez Miranda, Beaumont Callirgos y Calle Hayen, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Juan Félix Fuentes Sucapuca contra la resolución expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Puno, de fojas 112, su fecha 25 de octubre de 2010, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 19 de agosto de 2010, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Financiera EDYFICAR, solicitando que se declare inaplicable la Carta de Despido, de fecha 17 de julio de 2010; y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de gerente de la Agencia de Yunguyo, por haber sido objeto de un despido fraudulento mediante la carta cuestionada, por la supuesta comisión de falta grave prevista en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR y los literales a), b), c) y l) del artículo 12 del Reglamento Interno de Trabajo. Manifiesta que en la sanción de despido que se le impuso no se ha aplicado el principio de razonabilidad y proporcionalidad, por cuanto la Financiera emplazada no tuvo en cuenta que no había sido sancionado anteriormente y porque se le imputaron hechos que no fueron cometidos directamente por él.

El Juzgado Mixto de Puno, con fecha 23 de agosto de 2010, declara improcedente *in limine* la demanda, por considerar que existen hechos controvertidos que deberán ventilarse en la vía ordinaria laboral.

La Sala Superior competente confirma la apelada, por estimar que de los medios probatorios obrantes en autos se desprende que las imputaciones realizadas en contra del demandante son relativamente aceptadas por el actor, por cuanto considera que la medida impuesta es irrazonable y desproporcionada, y que de conformidad con el artículo 5.º, inciso 2, del Código Procesal Constitucional, existe una vía procedimental igualmente satisfactoria para dilucidar la controversia.

FUNDAMENTOS

Petitorio y procedencia de la demanda

1. La pretensión tiene por objeto que se deje sin efecto el despido fraudulento del que habría sido objeto el recurrente; y que, por consiguiente, se lo reponga en su puesto de trabajo.
2. Antes de ingresar a evaluar el fondo de la controversia, conviene examinar el rechazo *in limine* dictado por las instancias judiciales precedentes, pues tanto en primera como en segunda instancia la demanda fue rechazada liminarmente, argumentándose que existían ~~132~~ 132 vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, debe recurrirse a la vía ordinaria laboral.

señalado que el amparo es procedente para evaluar los despidos incausados y nulos.

115
verbo que

4. En tal sentido, este Tribunal estima que las instancias inferiores han incurrido en un error momento de calificar la demanda, por lo que debería revocarse el auto de rechazo liminar ordenarse que se admita a trámite la demanda. No obstante ello, y en atención a los principios de celeridad y economía procesal, resulta pertinente no hacer uso de la mencionada facultad, toda vez que en autos aparecen elementos de prueba suficientes que posibilitan un pronunciamiento de fondo, más aún si la Financiera emplazada ha sido notificada del concesorio del recurso de apelación y se ha apersonado al proceso, lo que implica que su derecho de defensa es garantizado.

Análisis del caso concreto

5. La demanda tiene por objeto que se deje sin efecto la carta de despido de fecha 17 de julio de 2010, mediante la cual se le comunica al recurrente su despido por la supuesta comisión de falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR y los incisos a), b), c) y l) del artículo 12.º del Reglamento Interno de Trabajo.

6. Debe tenerse en cuenta que el artículo 22º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR dispone que para despedir a un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. Por su parte, los artículos 23.º a 25.º enumeran taxativamente las causas justas de despido relacionadas, respectivamente, con la capacidad y la conducta de trabajador.

7. Por otra parte, cabe señalar que la existencia de una relación laboral genera un conjunto de obligaciones recíprocas entre empleador y el trabajador, y en lo que se refiere al trabajador impone que se cumplan conforme a las reglas de la buena fe laboral, hasta el punto de que la trasgresión de este deber se tipifica como una falta grave (artículo 25.º, inciso "a", del Decreto Supremo N.º 003-97-TR), lo cual constituye una de las causas justas de despido relacionada con la conducta del trabajador (artículo 24º, inciso "a", de dicha norma laboral).

Asimismo, entre las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador, debe tenerse en cuenta la no observancia del Reglamento Interno de Trabajo, conforme a lo previsto por el inciso a) del artículo 25.º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

8. De las cartas de imputación de cargos y de despido se aprecia que la falta grave atribuida al recurrente se sustenta en el hecho de que en su condición de Gerente de la Oficina de Yunguyo responsable directo del vehículo marca *Nissan*, modelo Frontier, placa PQC-185, de propiedad de la Financiera emplazada, no cumplió con el procedimiento de reasignación del vehículo que realizó a favor de la Oficina Especial de Desaguadero, ni con la obligación de poner en conocimiento de la empresa el siniestro que sufrió el vehículo citado, esto es "*con las obligaciones de carácter administrativo, inherentes al uso, control, resguardo y conservación de los activos de la empresa*", tal como el propio recurrente ha reconocido de forma implícita, por cuanto del tenor de lo expuesto a fojas 64 de la demanda se desprende que este no niega haber cometido la falta que se le imputó, sino que cuestiona la sanción impuesta, pues considera que la Financiera emplazada no ha tenido en cuenta el principio de razonabilidad y proporcionalidad.

Siendo así, se advierte que el demandante contravino los incisos a), b), c) y l) del artículo 12.º del Reglamento Interno de Trabajo (obstante de fojas 19 a 28) que establece que se debe "*dejar*

asignados para el desarrollo de sus funciones”.

116
cartera de es

9. Por esta razón, se concluye que el demandante no ha sido objeto de un despido fraudulento, pues él mismo ha aceptado la comisión de la falta grave imputada, limitándose a señalar que la sanción fue desproporcionada. Por ejemplo, el mismo demandante indica en su escrito de demanda que el 21 de junio de 2010 tomó conocimiento del estado del vehículo (fojas 62); no obstante, no adjunta documento alguno que acredite que en su condición de gerente de la Oficina de Yunguyo y responsable directo del vehículo haya tenido la diligencia de informar o haber puesto en conocimiento de la Financiera emplazada los hechos que se le imputaron, más aún si se tiene en cuenta que el procedimiento disciplinario se inició con fecha posterior, esto es, el 8 de julio de 2010; por otro lado, no adjunta a la presente demanda la carta de descargo presentada ante la Financiera emplazada.

En consecuencia, este Tribunal debe desestimar el alegato de que la sanción de despido fue desproporcionada, pues la gravedad de la falta que cometió el demandante, cual es el haber omitido seguir el procedimiento de reasignación y de poner en conocimiento de la Financiera emplazada el siniestro sufrido por el vehículo que se encontraba asignado a su cargo, justifica la sanción impuesta.

Respecto al argumento esgrimido por el recurrente sobre lo irrazonable de la sanción, atendiendo a que no ha sido sujeto de sanciones anteriores, se debe tener en cuenta que en el presente caso lo que se sanciona es la conducta del demandante en su condición de gerente de la Oficina de Yunguyo y responsable directo del vehículo, conducta que quebranta la buena fe laboral.

10. Por lo tanto, en el presente caso no se ha vulnerado el principio de razonabilidad y proporcionalidad al momento de aplicar la sanción de despido, por cuanto el demandante no observó las normas establecidas por la Financiera emplazada, que impone la obligación ineludible de resguardar, custodiar e informar del estado del vehículo que se encontraba bajo su responsabilidad. En consecuencia, no habiéndose acreditado la vulneración de los derechos constitucionales alegados, la demanda debe ser desestimada.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

HA RESUELTO

Declarar **INFUNDADA** la demanda, porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos alegados.

Publíquese y notifíquese.

SS.

ÁLVAREZ MIRANDA
TAUMONT CALLIRGOS
CALLE HAYEN

117
elemento
diversos

ANEXO 1-K

118
cierto
derecho

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 11 días del mes de setiembre de 2002, reunido el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los señores Magistrados Rey Terry, Presidente, Revoredo Marsano, Vicepresidenta; Alva Orlandini, Bardelli Lartirogoyen, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia.

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Julio César Trujillo Meza contra la sentencia de la Sala de Derecho Público de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 194, su fecha 13 de julio de 2001, que declaró improcedente la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

El recurrente, con fecha 30 de mayo de 2000, interpone acción de amparo contra la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, representada por su Rector, doctor Manuel Paredes Manrique, con el objeto de que se declare inaplicable a su persona la Resolución Rectoral N.º 03064-CR-00, del 4 de abril de 2000, por considerar que la misma vulnera su derecho constitucional a percibir una remuneración que le procure bienestar material y espiritual.

Manifiesta el demandante que, tras ser destituido en el año 1996 por la Comisión Reorganizadora de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, interpuso acción de amparo, la misma que culminó favorablemente mediante sentencia dictada por el Tribunal Constitucional, de fecha 12 de mayo de 1999, en la cual se declaró inaplicable a su persona la R.D. N.º 041-D-FCC-97 y se ordenó a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos reponer al demandante como profesor principal a tiempo completo de la Facultad de Ciencias Contables. Como consecuencia de lo señalado, el recurrente presentó en la vía administrativa solicitudes de reposición y liquidación de remuneraciones devengadas, las cuales fueron resueltas mediante Resolución Rectoral N.º 07734-CR-99, del 30 de setiembre de 1999, que declaró procedente el extremo referido a reposición, pero improcedente el extremo en que solicitaba el pago de remuneraciones devengadas. Ante tal circunstancia, el demandante interpuso recurso de reconsideración, habiéndose expedido al efecto la Resolución Rectoral N.º 0579-CR-00, del 26 de enero de 2000, mediante la cual se declaró improcedente lo reclamado en el entendido de que su pedido no estaba contemplado en la sentencia del Tribunal Constitucional. Formulado recurso de apelación, se expide la Resolución Rectoral N.º 03064-CR-00, del 4 de abril de 2000, que establece que la máxima instancia constitucional sólo ordenó la reposición del demandante, mas no el pago de remuneraciones dejadas de percibir. Frene a ello el actor decidió promover el presente proceso constitucional, pues el hecho de que no haya laborado efectivamente durante el periodo de tiempo en que estuvo cesado, no enerva las circunstancias de fuerza mayor que se lo impidieron y que fueron resultado de una violación a sus derechos.

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos, representada por su apoderado, don Walter Rafael Burgos Fernández, contesta la demanda negándola y contradiciéndola, esencialmente por considerar que no se ha vulnerado derecho constitucional alguno, pues en la Resolución del Tribunal Constitucional, de fecha 12 de mayo de 1999, emitida dentro del Expediente N.º 655-98-AA/TC únicamente se ordenó la reposición del actor, mas no el pago de remuneraciones dejadas de percibir. En todo caso, indica, es el propio Tribunal Constitucional el que a través de diversas ejecutorias ha venido estableciendo que no cabe el reconocimiento de haberes dejados de percibir, por cuanto la remuneración es la contraprestación por el trabajo efectivamente realizado, lo que no sucede ¹³⁶

El Primer Juzgado Corporativo Transitorio Especializado en Derecho Público, a fojas 106. con fecha 22 de junio de 2000, declaró improcedente la demanda, fundamentalmente por considerar que, conforme a la Primera Disposición General de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, N.º 26435, los jueces y tribunales interpretan las leyes o normas con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, y, de acuerdo con la interpretación que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional en todo tipo de procesos, este órgano constitucional ha establecido en reiterados fallos y como criterio jurisprudencial de obligatorio cumplimiento que no es procedente el pago de remuneraciones dejadas de percibir, toda vez que éstas constituyen una contraprestación por el trabajo efectivamente realizado.

La recurrida confirmó la apelada por los mismos fundamentos.

FUNDAMENTOS

- 1. Merituados los argumentos de las partes, así como las instrumentales obrantes en el expediente, este Colegiado considera que la presente demanda no resulta legítima en términos constitucionales habida cuenta de que: a) mediante jurisprudencia uniforme y reiterada, el Tribunal ha dejado plenamente establecido que las remuneraciones de todo trabajador representan una contraprestación por las labores efectivamente realizadas; b) si bien las sentencias constitucionales que ordenan la reincorporación de un trabajador indebidamente cesado pueden eventualmente, y según el caso, disponer la cuantificación del periodo no laborado para efectos pensionables, ello no supone ningún tipo de reconocimiento remunerativo por un trabajo que nunca se realizó; c) aunque es inobjetable que a un trabajador cesado indebidamente en sus funciones se le ocasiona un perjuicio durante todo el periodo que no laboró, ello no puede suponer el reconocimiento de haberes, sino exclusivamente el de una indemnización por el daño generado. Sin embargo, la determinación de los alcances de dicha indemnización no es un asunto que pueda ser dilucidado mediante esta vía que más bien se orienta a restituir los derechos vulnerados o amenazados por actos u omisiones inconstitucionales; d) Por consiguiente y aunque debe entenderse que a cualquier trabajador indebidamente cesado le asiste el derecho de reclamar indemnización por el daño del cual fue objeto, queda claro que la pretensión sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no-realizado, resulta, por lo menos para casos como el presente, totalmente infundada.
- 2. En consecuencia, no habiéndose acreditado violación o amenaza de violación de derechos, la presente demanda deberá desestimarse, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho del recurrente para que su reclamo por indemnización sea tramitado en la vía judicial pertinente.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica,

FALLA

REVOCANDO la recurrida, que, confirmando la apelada, declaró improcedente la demanda; y reformándola, la declara **INFUNDADA**, dejando a salvo el derecho del recurrente a demandar judicialmente la indemnización a que hubiere lugar. Dispone la notificación a las partes, su publicación en el diario oficial *El Peruano* y la devolución de los autos.

SS.

REY TERRY

REVOREDO MARSANO

ALVA ORLANDINI

ANEXO 1-L

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 19 días del mes de diciembre de 2002, reunida la Sala Primera del Tribunal Constitucional, integrada por los señores Magistrados Alva Orlandini, Aguirre Roca y Gonzales Ojeda, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por doña Rosana del Pilar Torres Vega contra la sentencia de la Sala de Derecho Público de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 100, su fecha 21 de setiembre de 2001, que declara que carece de objeto pronunciarse sobre el fondo del asunto controvertido, por haberse producido la sustracción de la materia, en la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

La recurrente, con fecha 7 de diciembre de 2000, interpone acción de amparo contra el Estado para que se declaren inaplicables el Decreto Ley N.º 25446, mediante el cual se dispuso el cese en su cargo de Fiscal Provincial Adjunto en lo Penal del Distrito Judicial de Lima, y el Decreto Ley N.º 25454, que prohíbe las acciones de amparo para impugnar la inaplicación del decreto ley que la cesa. Asimismo, solicita que se le reconozcan los años de servicio por todo el tiempo dejando de laborar, más el pago de las remuneraciones dejadas de percibir. Alega que fue destituida sin haberse instaurado debido proceso administrativo, y que dichas normas le impiden ejercer su derecho de defensa. En consecuencia considera que se le han vulnerado sus derechos constitucionales a la defensa, a la inamovilidad en el cargo y a la efectiva tutela judicial.

El Procurador Público competente contesta la demanda proponiendo la excepción de caducidad, y solicitando se la declare infundada, o improcedente, según corresponda. Alega que la demandante debió recurrir al Jurado de Honor de la Magistratura, si consideraba que se habían vulnerado sus derechos constitucionales; sin embargo, no presentó reclamo alguno ante dicho órgano. Asimismo, manifiesta que el artículo 2º del Decreto Ley N.º 25454 establece que no procede la acción de amparo orientada a impugnar la aplicación del Decreto Ley N.º 25446, lo que implica un imperativo legal que debe ser de obligatoria aplicación para quienes ejercen la función de magistrados.

El Juzgado Corporativo Transitorio Especializado en Derecho Público de Lima, con fecha 15 de marzo de 2001, declaró infundada la excepción propuesta y fundada la demanda, aduciendo que se han vulnerado los derechos de defensa y al debido proceso, toda vez que en la expedición de los decretos leyes cuestionados no se ha previsto el cese de la demandante mediante un proceso disciplinario, evaluación u otro medio que permita el cumplimiento de las garantías constitucionales vulneradas.

La recurrida revocó la apelada estimando que se ha producido la sustracción de la materia, toda vez que mediante Resolución N.º 219-2001-CNM, del Consejo Nacional de la Magistratura, se reincorporó a la demandante en el cargo de Fiscal que venía desempeñando.

FUNDAMENTOS

1. En el caso de autos, el recurso extraordinario interpuesto por la demandante tiene por objeto que el juez constitucional emita pronunciamiento sobre los extremos de la demanda en los que se solicita el pago de remuneraciones devengadas y el reconocimiento de los años de servicios por el tiempo o periodo de cese arbitrario, pues debido a la reincorporación de la actora, dispuesta

Ley N. 25300, de Habeas Corpus y Amparo.

- Carla*
Velazco FRLS/R3
2. De otro lado, conforme lo ha establecido este Tribunal, no cabe en estos casos disponer el pago de remuneraciones devengadas, por cuanto ellas corresponden a un periodo no trabajado en el cual, por lo tanto, no hubo contraprestación; consecuentemente, tal solicitud posee naturaleza indemnizatoria, y no restitutoria, debiendo quedar a salvo el derecho respectivo, el mismo que no puede ejercitarse en esta vía sumaria.
 3. Finalmente, existe también reiterada jurisprudencia en la que este Colegiado se ha pronunciado sobre la procedencia del cómputo de los años de servicio únicamente para efectos pensionables, motivo por el cual dicho extremo debe ser amparado.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica,

FALLA

CONFIRMANDO, en parte, la recurrida, sólo en cuanto declara sin objeto pronunciarse sobre el fondo de la controversia referido a la reincorporación de la demandante en el cargo de Fiscal Adjunta de la Fiscalía Provincial del Distrito Judicial de Lima, por haberse producido la sustracción de la materia respecto de dicho extremo; y, **REVOCÁNDOLA**, declara **FUNDADA** en parte la demanda respecto del extremo en el que le solicita el reconocimiento del cómputo de los años de servicios sólo para efectos pensionables y de antigüedad en el cargo, e **IMPROCEDENTE** en el extremo en el que se solicita el pago de remuneraciones devengadas, dejando a salvo el derecho de la demandante de solicitar la indemnización que pudiera corresponderle de acuerdo a ley. Dispone la notificación a las partes, su publicación de acuerdo a ley y la devolución de los actuados.

SS.

ALVA ORLANDINI

AGUIRRE ROCA

GONZALES OJEDA

107
custo
reunión

ANEXO 1-M

123
recurso
recurso

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 30 días del mes de marzo de 2004, reunido el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, con la asistencia de los señores magistrados Alva Orlandini, Presidente; Rey Terry, Aguirre Roca, Revoredo Marsano, Gonzales Ojeda y García Toma, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Óscar Alberto Molina Ventocilla y otros contra la sentencia de la Sala Corporativa Transitoria Especializada de Derecho Público de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fojas 311, su fecha 27 de noviembre de 2000, que declaró improcedente la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Los recurrentes, con fecha 14 de febrero de 2000, interponen acción de amparo contra el Alcalde de la Municipalidad Metropolitana de Lima, solicitando que se deje sin efecto y se declare inaplicable la Resolución de Alcaldía N.º 3776, de fecha 5 de diciembre de 1996, y los demás actos administrativos que se deriven de ella, ordenándose que se extiendan a los demandantes la Resolución de Alcaldía N.º 335, de fecha 12 de febrero de 1997, y la Resolución de Alcaldía N.º 453, de fecha 25 de febrero de 1997, así como su reincorporación en sus respectivos puestos de trabajo y el pago de sus remuneraciones devengadas y demás beneficios dejados de percibir. Refieren los actores que mediante la Resolución cuestionada la emplazada los cesó por causal de excedencia, al no haber aprobado la evaluación correspondiente al segundo semestre, constituyendo este hecho un acto arbitrario, ya que la referida Resolución no tiene vigencia legal al haber desconocido el Reglamento de Evaluación de Personal, y que, por otro lado, el proceso de excedencia proviene de un proceso de reestructuración, por lo que primero se debió determinar el número necesario de trabajadores; agregando que se han afectado sus derechos constitucionales a la igualdad ante la ley, al trabajo, a la estabilidad laboral, a una debida remuneración, de petición, a la libertad de información, a la defensa, al debido proceso y a la pluralidad de instancia.

La emplazada propone la excepción de caducidad, y contesta la demanda solicitando que se la declare infundada o improcedente, afirmando que los demandantes han sido evaluados de acuerdo con las normas legales sobre la materia, y que los titulares de los gobiernos locales están obligados a realizar semestralmente programas de evaluación de personal, resultando excedentes aquellos trabajadores que no obtengan la nota mínima aprobatoria, sin que ello vulnere derecho constitucional alguno.

El Primer Juzgado Corporativo Transitorio Especializado en Derecho Público de Lima, con fecha 28 de marzo de 2000, declaró fundada la excepción de caducidad e improcedente la demanda considerando que los demandantes, desde la fecha en que se publicó la relación de trabajadores cesados, vale decir, el 7 de diciembre de 1996, tenían quince días para impugnar el acto administrativo que afectaba sus derechos constitucionales, y que, sin embargo, presentaron esta acción el 14 de febrero de 2000, es decir, extemporáneamente, por lo que es de aplicación lo dispuesto por el artículo 37º de la Ley N.º 23506.

La recurrida confirmó la apelada, por los mismos fundamentos.

La Octava Disposición Transitoria y Final de la Ley N.º 26553, que aprobó el Presupuesto del Sector Público del año 1996, incluyó a los gobiernos locales en los alcances del Decreto Ley N.º 26093, el cual los autorizó a efectuar evaluaciones de personal de acuerdo con las normas que se establecieron al efecto, pudiendo cesar por causal de excedencia al personal que no calificase, debiendo dichos programas ser aplicados en razón de la eficacia y eficiencia del ejercicio de la función pública.

El artículo 77º de la Carta Política de 1993 precisa que las Leyes de Presupuesto son anualmente aprobadas por el Congreso de la República, y que tienen una vigencia anual que coincide con el año calendario; en consecuencia, debe entenderse que la facultad de los gobiernos locales para llevar a cabo el cese de su personal por causal de excedencia, de conformidad con las normas legales mencionadas en el fundamento precedente, se circunscribía al año 1996.

Este Tribunal considera que los procesos especiales de cese de los servidores públicos por causal de excedencia deben realizarse con escrupulosa observancia de las disposiciones legales vigentes, a fin de no vulnerar derechos fundamentales de sus servidores, debiendo dichos programas de evaluación ser aplicados en razón de la eficacia y eficiencia del ejercicio de la función pública con la finalidad de que la administración sea moderna y eficiente, en el marco de la necesidad del Estado de cumplir sus finalidades, entre las cuales se encuentran, primordialmente, las de modernizar, racionalizar y adecuar su funcionamiento.

Conforme se advierte de autos, los demandantes fueron cesados por la causal de excedencia mediante la Resolución de Alcaldía N.º 3776, de fecha 5 de diciembre de 1996, publicada en el diario oficial *El Peruano*, con fecha 7 de dicho mes y año.

Es preciso señalar que los demandantes no se encuentran obligados a agotar la vía previa en aplicación del inciso 1) del artículo 28º de la Ley N.º 23506, en razón de que el cese se produjo con anterioridad a que la Resolución impugnada quedara consentida, la cual en su artículo 1º precisó que los ceses se harían efectivos a partir del 9 de diciembre de 1996.

Respecto de los recurrentes Jorge Ramírez Navarro, Carlos Manuel García Neyra, Paula Florentina Trinidad García, Santiago Grau León, Valeriano Ricardo Corimayhua Ticona, Doris Eugenia Pereyra Vásquez, Sofía Inés Medrano Montesinos, Jorge Eufemio Chepote Gutiérrez Alejandrina Vilchez Silva, Marcial Wilfredo Delgado Capristán y José Carlos Chumpitaz Rivas debe señalarse que esperaron el pronunciamiento expreso de la Administración, y que presentaron los correspondientes recursos de reconsideración y apelación sin que hubiese operado la caducidad, conforme al criterio expuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N.º 1003-98-AA/TC.

En cuanto a los recurrentes Óscar Alberto Molina Ventocilla, Rita Johanna Nova Gonzales y María Elena Rodríguez Salcedo, interpusieron solicitudes para que se reconsidere su cese, luego de más de dos años y ocho meses de su ejecución en aplicación de la Resolución de Alcaldía N.º 3776, por lo que dichas solicitudes carecen de efecto alguno. En consecuencia, ha operado la caducidad de la acción, conforme lo establece el artículo 37º de la Ley N.º 23506.

En el presente caso, mediante la Resolución de Alcaldía N.º 3364, de fecha 4 de noviembre de 1996, obrante a fojas 32 de autos, se dispuso la realización del Programa de Evaluación de Personal de la Municipalidad. Dicha Resolución de Alcaldía resulta arbitraria, por cuanto conforme se corrobora con las Resoluciones de Alcaldía N.º 3143, del 4 de octubre de 1996 y N.º 3776, del 5 de diciembre de 1996, obrantes a fojas 53 y 37, en dicha corporación municipal ¹⁴⁸³ se efectuado dos Programas de Evaluación de Personal: en el mes de octubre, el primero, y en el mes

Con relación al pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los recurrentes, es criterio de este Tribunal que dicho pago, durante el tiempo que duró su cese, no procede, por cuanto las remuneraciones son una contraprestación por el trabajo realizado, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho a la indemnización que pudiera corresponderles, por concepto del daño irrogado por la injusta separación.

En el Cuaderno del Tribunal obran los escritos presentados por doña Áurea Leticia Meneses Valcárcel, Carmen Teresa Román Reyna y Juana Soledad Atanacio Castillo, de fechas 16 y 17 de julio de 2003, respectivamente, mediante los cuales solicitan intervenir en el presente proceso de amparo en calidad de litis consortes, y que se les comprenda en los efectos de la sentencia que recaiga en autos, ordenándose, en caso de ser fundada, sus reincorporaciones en sus puestos de trabajo con el pago de las remuneraciones y demás beneficios dejados de percibir, desde la fecha de sus ceses hasta su efectiva reposición. Al respecto, debe puntualizarse que estas peticiones no resultan procedentes, por cuanto, desde la fecha en que quedó agotada la vía administrativa, hasta la fecha en que los solicitantes se apersonaron al proceso, ya había vencido en exceso el plazo de caducidad previsto por el artículo 37° de la Ley N.º 23506, lo cual impide su pretensión de inclusión en el presente proceso constitucional a través de una vía indirecta (litis consortes) cuando ya no pueden obtener dicho fin a través de una vía directa (ejercer su derecho de acción).

FALLO

Por los fundamentos expuestos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que la Constitución Política del Perú le confieren,

Ha resuelto

Declarar **INFUNDADA** la excepción de caducidad respecto de los demandantes Jorge Ramírez Navarro, Paula Florentina Trinidad García, Santiago Grau León, Valeriano Ricardo Corimayhua Ticona, Doris Eugenia Pereyra Vásquez, Sofía Inés Medrano Montesinos, Jorge Eufemio Chepote Gutiérrez, Alejandrina Vilchez Silva, Marcial Wilfredo Delgado Capristán, José Carlos Chumpitaz Rivas y Carlos Manuel García Neyra, y **FUNDADA** la demanda.

Ordena que la demandada proceda a reincorporarlos en los cargos que desempeñaban al momento de la violación de sus derechos constitucionales, o en otros de igual nivel o categoría, sin el pago de las remuneraciones que, por razón del cese, dejaron de percibir, dejando a salvo el derecho de los demandantes de reclamar la indemnización correspondiente al daño sufrido, en la forma legal respectiva.

Declarar **FUNDADA** la excepción de caducidad respecto de los demandantes Óscar Alberto Molina Ventocilla, Rita Johanna Nova Gonzales y María Elena Rodríguez Salcedo, e **IMPROCEDENTE** la demanda.

Publíquese y notifíquese.

12.7
evento
vacantes

ANEXO 1-N

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Lima, a los 20 días del mes de enero de 2004, la Sala Primera del Tribunal Constitucional integrada por los señores magistrados Alva Orlandini, Presidente; Bardelli Lartirigoyen y Gonzalez Ojeda, pronuncia la siguiente sentencia

ASUNTO

Recurso extraordinario interpuesto por don Wilfredo Crisanto Gómez contra la sentencia de la Sala Mixta Descentralizada de la Corte Superior de Justicia de Piura, de fojas 90, su fecha 30 de junio de 2003, que declaró infundada la acción de amparo de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 18 de febrero de 2003, el recurrente interpone acción de amparo contra la Municipalidad Provincial de Sullana, a fin de que se le inaplique el Memorando N.º 064-2003-2003/MPS-OADM-UPER, de 5 de enero de 2003, y se ordene su reincorporación en el cargo que venía desempeñando hasta antes de su arbitraria destitución o en otro de igual nivel, debiéndosel abonar sus remuneraciones devengadas. Manifiesta haber sido contratado desde el 1 de febrero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002 como jardinero con cargo al Proyecto de Inversión y como obrero de limpieza pública con cargo al Proyecto de Ampliación del Servicio de Limpieza Pública; que, habiendo acumulado un año y once meses de servicios ininterrumpidos, resulta aplicable a su caso el artículo 1º de la Ley N.º 24041, que establece que los servidores públicos con más de un año de servicios ininterrumpidos, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276, por lo que, al obviarse dicha disposición, se ha vulnerado sus derechos al trabajo, a la igualdad ante la ley y a la irrenunciabilidad de sus derechos laborales.

La emplazada y solicita que se declare improcedente o infundada la demanda, alegando que el actor prestó servicios no personales en calidad de jardinero para labores de duración determinada, y en la partida de Proyectos de Inversión, de manera que el artículo 1º de la Ley N.º 24041 no le es aplicable sino más bien el inciso 2 del artículo 2º de la mencionada ley, no habiéndose vulnerado ningún derecho constitucional.

El Segundo Juzgado Civil de Sullana, con fecha 26 de marzo de 2003, declaró infundada la demanda, considerando que en autos está acreditado que el demandante realizó labores a plazo fijo; que, por lo tanto, no se encuentra amparado por la Ley N.º 24041.

La recurrida confirmó la apelada, estimando que el demandante laboró mediante contrato a plazo determinado en proyectos de inversión, por lo que no le es aplicable el artículo 1º de la Ley N.º 24041.

FUNDAMENTOS

1. Con las resoluciones que obran de fojas 2 a 19 ha quedado acreditado, de manera indubitable, que el recurrente ha prestado servicios para la emplazada en calidad de jardinero y obrero de limpieza durante más de un año consecutivo, labores propias de las municipalidades, que son de naturaleza permanente.
2. Por tal razón, a la fecha de su cese, había adquirido la protección prescrita en el artículo 48 de la Ley N.º 24041, sustentada en el principio de protección al trabajador, referido a la aplicación de

discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contra lo que debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos.

*131
Clemente F. Perrotta*

3. Consecuentemente, y en virtud de la precitada ley, no podía ser destituido sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, y con sujeción al procedimiento establecido en él, por lo que al haber sido despedido sin observarse tales disposiciones, se vulneró sus derechos al trabajo y al debido proceso.
4. En cuanto al extremo referente al pago de las remuneraciones que dejó de percibir durante el tiempo que duró el cese, este Tribunal ha establecido que ello no procede, por cuanto la remuneración es la contraprestación por el trabajo realizado, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho a la indemnización que pudiera corresponderle.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, en uso de las atribuciones que le confiere la Constitución Política del Perú y su Ley Orgánica,

FALLA

REVOCANDO la recurrida que, confirmando la apelada, declaró infundada la demanda y reformándola, la declara **FUNDADA**; en consecuencia, ordena reponer al demandante en el cargo que desempeñaba al momento de la violación de sus derechos constitucionales o en otro de igual nivel y categoría, e **IMPROCEDENTE** el pago de las remuneraciones que, por razón del cese, ha dejado de percibir, dejando a salvo su derecho de reclamarlas en la forma legal respectiva. Dispongo la notificación a las partes, su publicación conforme a ley y la devolución de los actuados.

131

ALVA ORLANDINI
BARDELLI LARTIRIGOYEN
GONZALES OJEDA

curso
de
trayectorias

ANEXO 1-Ñ

CONSULTA RUC: 20331061655 - AJEPER S.A.*cliente
trabaja y...***Número de RUC:** 20331061655 - AJEPER S.A.**Tipo Contribuyente:** SOCIEDAD ANONIMA**Nombre Comercial:** AJE**Fecha de Inscripción:** 13/08/1996**Fecha Inicio de Actividades:** 13/08/1996**Estado del Contribuyente:** ACTIVO**Condición del Contribuyente:** HABIDO**Dirección del Domicilio Fiscal:** AV. LA PAZ NRO. 131 SANTA MARIA DE HUACHIPA (ALT. KMS RAMIRO PRIALE)LIMA - LIMA - LURIGANCHO**Sistema de Emisión de Comprobante:** MANUAL/COMPUTARIZADO**Actividad de Comercio Exterior:**

IMPORTADOR/EXPORTADOR

Sistema de Contabilidad: COMPUTARIZADO**Actividad(es) Económica(s):** Principal - 1104 - ELABORACIÓN DE BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS; PRODUCCIÓN DE AGUAS MINERALES Y OTRAS AGUAS EMBOTELLADAS
Secundaria 1 - 1103 - ELABORACIÓN DE BEBIDAS MALTEADAS Y DE MALTA**Comprobantes de Pago c/aut. de impresión (F. 806 u 816):**
FACTURA
BOLETA DE VENTA
LIQUIDACION DE COMPRA
NOTA DE CREDITO
NOTA DE DEBITO
GUIA DE REMISION - REMITENTE
COMPROBANTE DE RETENCION
GUIA DE REMISION - TRANSPORTISTA
COMPROBANTE DE PERCEPCION VENTA INTERNA**Sistema de Emisión Electrónica:** DESDE LOS SISTEMAS DEL CONTRIBUYENTE. AUTORIZ DESDE 13/08/2014**Afiliado al PLE desde:** 01/01/2013**Padrones :** Incorporado al Régimen de Agentes de Retención de IGV (R.S.037-2002) a partir del 01/06/2002
Incorporado al Régimen de Agentes de Percepción de IGV - Venta Interna (R.S.058-2006) a partir del 01/04/2006[Imprimir](#)

scuto
freitag mat

ANEXO 1-0

PAPELETA DE HABILITACION PROFESIONAL

El Ilustre Colegio de Abogados del Callao

CERTIFICA N° 040343

Que el Sr. Dr. Corolina Leonor Garcia Soenz
Con Registro N° 9176 se encuentra hábil para ejercer la Abogacía conforme
a Ley y al Estatuto del Colegio.



Dr. Juan Eduardo Peña Figueroa
SECRETARIO DE LA ORDEN

APORTE PARA EL FONDO INTANGIBLE DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL ABOGADO
Válido sólo en Original

Tiene validez por un mes
Callao 20-5-16

135
de este
de esta y

135

136
Cuentas
treinta y seis

ANEXO 1-P



Razon Social: AJEPER S.A.
Domicilio: AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C.: 20331061655

DA } DEL TRABAJADOR

Nombre: BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
DNI: 08323086 F. Ingreso: 28/01/1998
Personal Confianza: NO F. Reing: 20/07/2010
Planilla: HUACHIPA 001
Código: 00000051
Cargo: OPERADOR
C.Costa: 900220
No.CUSSP: 525881CBFTR3
Tipo Trabi: OBRERO
Mes: 7
Categ.: O2
Salario: 1,622.50
Jornal: 324.48
Reg. Pen.: INTEGRA
Vacaciones: 13/07/2015 al 19/07/2015

REMUNERACIONES DESCUENTOS TRABAJADOR APORTACIONES EMPLEADOR

QUINQUENIO	1,161.60	RETENCION 5TA CATEGORIA*	8.99
		CUOTA SINDICAL 2	2.50
		SOBREGIRO ANTERIOR	7.62

TOTAL HABER :	1,161.50	TOTAL DCTOS.:	19.11	TOTAL APORTES :
NETO A PAGAR : (SI)	1,142.39			
Fecha de Pago :	21/07/2015			

AJEPER S.A.
 Gerente de Talento Humano
 PAGA CUOTA DE TOLLA
 Empleado

Setent
y och



Razon Social : AJEPER S.A.
Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C. : 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nº : BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
DI : 08323089 F. Ingreso : 28/01/1998
Personal Confianza: NO F. Reling : 20/07/2010
Planta: HUACHIPA 001
Código : 00000051
Cargo : OPERADOR
C.Costo : 900220
No.CUSSP : 525881CBFTR3
Tipo Trab: OBRERO
Mes : 7
Categ. : O2
Salario : 1,822.50
Jornal : 324.48
Reg. Pen.: INTEGRAL
Del: 20/07/2015 al 26/07/2015
Hrs Or.: 0
HE 25 : 0
HE 30 : 0
Dias Ef. : 0
HE 35 : 0
HE 100 : 0
Dias T. : 0
Subsid. : 0
No Subs. 0
Vacaciones: 20/07/2015 al 26/07.

REMUNERACIONES

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

CUOTA SINDICAL 2 2.50
SOBREGIRO ACTUAL -2.50

AJEPER S.A.

Paola Quispe
PAOLA CUYA DI TOLLA
Gerente de Talento Humano

[Signature]
Trabajador

TOTAL HABER :
NETO A PAGAR : (SI)
Fecha de Pago : 27/07/2015

TOTAL DCTOS. :
TOTAL APORTES : 0.00

Empleador

Subir y...



Razon Social: **AJEPER S.A.**
 Domicilio: **AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA**
 R.U.C.: **20331061655**

DATOS DEL TRABAJADOR

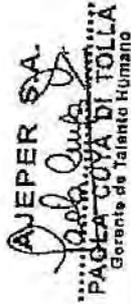
Nombre: **BARTUREN FLORES, CARLOS VIDAL** Mes: **8** Del: **27/07/2015** al: **02/08/2015**
 DNI: **08323089** F. Ingreso: **28/01/1998** Codigo: **00000051** Cargo: **OPERADOR** Hrs Or.: **0** Dias Ef.: **0** Dias T.: **0**
 Personal Confianza: **NO** F. Reing: **20/07/2010** C.Costo: **900220** Salario: **1,622.50** HE 25: **0** HE 35: **0** Subsid.: **0**
 Planta: **HUACHIPA** Tipo Trab: **OBRERO** No. CUSSP: **525881CBFTR3** Jornal: **324.48** HE 30: **0** HE 100: **0** No Subs.: **0**
 Reg. Pen.: **INTEGRA** Vacaciones: **27/07/2015** al: **02/08**

REMUNERACIONES

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

CUOTA SINDICAL 2: **2.50**
 SOBREGIRO ANTERIOR: **2.50**
 SOBREGIRO ACTUAL: **-5.00**



TOTAL HABER :

NETO A PAGAR : (SI)

Fecha de Pago :

TOTAL DCTOS. :

04/08/2015

TOTAL APORTES :

Empleador

Trabajador

Handwritten signature



Razon Social: AJEPER S.A.
 Domicilio: AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
 R.U.C.: 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nc: BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
 DNI: 08323089 F. Ingreso: 28/01/1988
 Personal Confianza: NO F. Reing: 20/07/2010
 Planta: HUACHIPA 001
 Código: 000000651
 Cargo: OPERADOR
 C.Costo: 900220
 No.CUSSP: 525881CBFTR3
 Tipo Trab: OBRERO
 Mes: 8
 Categ.: O2
 Salario: 1,822.50
 Jornal: 324.48
 Reg. Pen.: INTEGRAL
 Del: 03/08/2015 al 09/08/2015
 Hrs Or.: 24
 Dias Ef.: 3
 Dias T.: 3
 HE 25: 0
 HE 35: 0
 HE 100: 0
 No Subs.: 4
 No Subs.: 4
 Vacaciones: 03/08/2015 al 04/08/2015

REMUNERACIONES

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

JORNAL SEMANAL*	3	182.24	FONDO DE PENSIONES AFP	26.21	ESSALUD	23.59
BONIFICACION X TERCER HO	24	41.28	PRIMA DE SEGURO AFP	3.49	SENATI	1.97
ASIGNACION FAMILIAR		31.50	COMISION AFP	4.06		
DOMINICAL		27.04	RETENCION 5TA CATEGORIA*	0.84		
			CUOTA SINDICAL 2	2.50		
			SOBREGIRO ANTERIOR	5.00		

AJEPER S.A.

[Handwritten Signature]

PAGEA CUVA DI TOLLA
 Garantia de Talento Humano

TOTAL HABER : 262.06
 NETO A PAGAR : (SI) 219.96
 Fecha de Pago : 11/08/2015

TOTAL DCTOS.: 262.06
 TOTAL APORTES: 42.10
 TOTAL APORTES: 25.56

[Handwritten Signature]
 Trabajador

Empleador

06
 y



Razon Social: AJEPER S.A.
 Domicilio: AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
 R.U.C.: 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nº: BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
 Di.: 09323089 F. Ingreso: 28/01/1988
 Personal Confianza: NO F. Reing: 20/07/2010
 Planta: HUACHIPA 001
 Código: 00000051
 Cargo: OPERADOR
 C.Costo: 900220
 No.CUJSSP: 525881C6FTTR3
 Tipo.Trab: OBRERO
 Mes: 8
 Categ.: O2
 Salario: 1,322.50
 Jornal: 324.48
 Reg. Pen.: INTEGRAL

Del: 10/08/2015 at 18/08/2015
 Hrs Or.: 48
 HE 26: 0
 HE 30: 0
 HE 100: 0
 Dias T.: 6
 Subsid.: 0
 No Subs.: 6

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* 6 324.48 FONDO DE PENSIONES AFP 41.01 ESSALUD 36.91
 ASIGNACION FAMILIAR 81.50 PRIMA DE SEGURO AFP 5.45 SENATI 3.08
 DOMINICAL 54.08 COMISION AFP 6.86
 QUINQUENIO 1,722.25 RETENCION 5TA CATEGORIA* 8.37
 CUOTA SINDICAL 2 2.50

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

TOTAL HABER: 2,132.31 TOTAL DCTOS.: 2,067.52
 NETO A PAGAR: (SI) 64.79
 Fecha de Pago: 18/08/2015

AJEPER S.A.

[Signature]
 Gerente de Trabajo Humano

Empleador

TOTAL APORTES: 39.99

[Signature]
 Trabajador

82
 admiti.
 y dos



Razon Social: AJEPER S.A.
Domicilio: AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C.: 20331061655

Del: 17/08/2015 al 23/08/2015
Dias Ef.: 6
Dias T.: 6
Hrs Or.: 48
HE 25: 0
HE 35: 0
HE 80: 2
HE 100: 0
No Subs.: 6

Mes: 8
Categor.: O2
Salario: 1,622.50
Jornal: 324.48
Reg. Pen.: INTEGRAL

DATOS DEL TRABAJADOR
Nº: BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
DNI: 08323089
F. Ingreso: 28/01/1998
Personal Confianza: NO
F. Reing: 20/07/2010
Planta: HUACHIPA 001
Código: 00000051
Cargo: OPERADOR
C. Costo: 900220
No. CUSSP: 525881CBFTR3
Tipo Trab: OBRERO

DESCUENTOS TRABAJADOR

DESCUENTOS EMPLEADOR

DESCUENTOS TRABAJADOR	DESCUENTOS EMPLEADOR
JORNAL SEMANAL* 6	ESSALUD 38.80
HORAS EXTRAS (30%) 2	SENATI 3.23
BONIFIC. SEGUNDO HORARIO 8	
ASIGNACION FAMILIAR	
DOMINICAL	
FONDO DE PENSIONES AFP 324.48	43.11
PRIMA DE SEGURO AFP 19.04	5.73
COMISION AFP 2.00	6.66
RETENCION 5TA CATEGORIA* 31.50	11.18
OTROS DESCUENTOS SINDICALES 54.08	20.00
CUOTA SINDICAL 2	2.50

AJEPE S.A.
Carla Quispe
PAGAR CUVA DI TOLLA
Gerente de Talento Humano

TOTAL HABER : 431.10 TOTAL DCTOS. : 89.20 TOTAL APORTES : 42.03

NETO A PAGAR : (S/I) 341.90
Fecha de Pago : 25/08/2015
Empleador *[Signature]* Trabajador

83
odien
y tol

BOLETA DE PAGO SEMANA 35



Razon Social : **AJEPER S.A.**
 Domicilio : **AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA**
 R.U.C. : **20331061655**

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre : **BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL** Mes : **8** Del : **24/08/2015** al **30/08/2015**
 DNI : **08323069** F. Ingreso : **28/01/1998** Hrs Or. : **48** Dias Ef. : **6** Dias T. : **6**
 F. Reling : **20/07/2010** C. Costo : **900220** HE 25 : **0** HE 35 : **0** Subsid. : **0**
 No. CUSSP : **525881CBFTR3** Jornal : **324.48** HE 100 : **0** No Subs. : **6**
 Tipo Trab : **OBRERO** Reg. Pen. : **INTEGRA**

REMUNERACIONES

JORNAL SEMANAL* **6** **324.48** FONDO DE PENSIONES AFP
 BONIFICACION X TERCER HO **48** **82.56** PRIMA DE SEGURO AFP
 ASIGNACION FAMILIAR **31.50** COMISION AFP
 DOMINICAL **54.08** RETENCION 5TA CATEGORIA*
 OTROS DESCUENTOS SINDICALES
 CUOTA SINDICAL 2 **2.50**

DESCUENTOS TRABAJADOR

49.26
 6.55
 7.64
 13.37
 20.00
 2.50

APORTACIONES EMPLEADOR

44.34
 3.69

1 HABER : 492.82 TOTAL DCTOS. : 393.30

NETO A PAGAR : (S/) **01/09/2015**

AJEPER SA
Carlos Flores
PACATA CUYA DI TOLLA
 Gerente de Recursos Humanos
 Empleador

CP
 Trabajador

99.32 TOTAL APORTES : 48.03

83
adriana
Cruz CP



BOLETA DE PAGO SEMANA 36

Razon Social : AJEPER S.A.
Domicilio : AV. LA PAZ 131 STA. MARIA DE HUACHIPA
R.U.C. : 20331061655

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre : BARTUREN FLORES CARLOS VIDAL
DNI : 08323089 F. Ingreso : 28/01/1998
Personal Confianza: NO F. Reing : 20/07/2010
Planta: HUACHIPA 001

Código : 00000051
Cargo : OPERADOR
C.Costo : 900220
No.CUSSP : 525881CBFTR3
Tipo Trab: OBRERO

Mes : 9
Categ. : O2
Salario : 1,622.50
Jornal : 324.48
Reg. Pen.: INTEGRA

Del : 31/08/2015 al 06/09/2015
Hrs Or. : 48
HE 25 : 0
HE 30 : 0
Dias Ef. : 6
HE 35 : 0
HE100 : 0
Dias T. : 0
Subsid. : 0
No Subs : 0

REMUNERACIONES

DESCUENTOS TRABAJADOR

APORTACIONES EMPLEADOR

REMUNERACIONES	DESCUENTOS TRABAJADOR	APORTACIONES EMPLEADOR
JORNAL SEMANAL* 6 324.48	FONDO DE PENSIONES AFP 41.01	ESSALUD 36.91
ASIGNACION FAMILIAR 31.50	PRIMA DE SEGURO AFP 5.45	SENATI 3.08
DOMINICAL 54.08	COMISION AFP 6.36	
	RETENCION 5TA CATEGORIA* 7.50	
	CUOTA SINDICAL 2 2.50	

TOTAL HABER : 410.06 TOTAL DCTOS. : 82.82 TOTAL APORTES : 39.99
NETO A PAGAR : (S/.) 347.24
Fecha de Pago : 20/05/2016

AJEPER S.A.
PACTA CUYA DI TUC
Servicio de Talento Humano
Empleador

Trabajador

EXPEDIENTE. 23646-2015

ACTA DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

En la ciudad de Lima, a los veintisiete días del mes de Setiembre del dos mil dieciséis, siendo las 09.30 a.m., presentes en la Sala de Audiencias N° 04 del Primer Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, ubicada en el Edificio Alzamora Valdez, se hace constar el inicio de la audiencia programada para la fecha ante el Juez Dr. REYNALDO RICARDI OCAMPO, avocándose por disposición superior, con la asistencia de la Secretaria de Audiencia.

ACREDITACION DE LAS PARTES.

DEMANDANTE. BATUREN FLORES CARLOS VIDAL identificado con DNI N° 08323089 representado por su abogado TINCOPA CALLE MATEO ALEJANDRO, identificado con documento de identidad DNI. 07209250, y con registro C.A.L N° 018513 y con casilla electrónica N°3303

DEMANDADO. AJEPER S.A, representado por su apoderado y abogado VIDAL SALAZAR MICHAEL, identificado con DNI N° 25792406 con registro C.A.L. N° 31413 y con casilla electrónica. 2276.

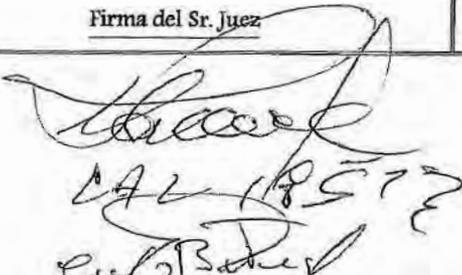
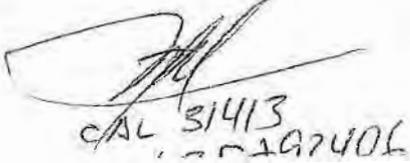
Seguidamente el señor Juez anuncia las **REGLAS DE CONDUCTA** que deben observarse durante la audiencia. (Artículo 11 de la Ley N° 29497- NLPT).

ETAPA DE CONFRONTACIÓN DE POSICIONES

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

ETAPA DE ACTUACIÓN PROBATORIAHECHOS NO REQUERIDOS DE PRUEBA.

1. Fecha de ingreso.
2. Fecha de cese 18-09-2015.
3. Cargo desempeñado operador.
4. Ultima remuneración (conforme la boleta).
5. Decreto legislativo 728 - indeterminado.

Firma del Sr. Juez  CAL 18513 P. 018513	SILVA LITANO JOSELYN SECRETARIO DE AUDIENCIAS  CAL 31413 P. 2276
---	--

HECHOS REQUERIDOS DE PRUEBA.

1. Si existe el nexo causal que existe entre la carta de preaviso y carta de despido y si estos corresponden a un despido fraudulento.
2. Determinar si corresponde la reposición del accionante en su último puesto de labores.
3. Como consecuencia de los puntos anteriores determinar si le corresponde el pago de la indemnización por despido incausado.

ADMISION DE MEDIOS PROBATORIOS.
DE LA PARTE DEMANDANTE.

Los documentos en el numeral 2, 3, 4 contenidos en los subtítulo medios probatorios de su escrito de demanda se admiten.

Al punto 1 innecesaria (no se admite).

Declaración testimonial al N°05 (se admite).

DE LA PARTE DEMANDADA.

Los documentos contenidos en los subtítulo medios probatorios de su escrito de demanda se admiten.

ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS PROBATORIOS ADMITIDOS

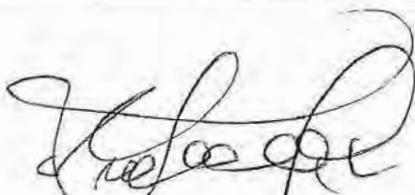
Demandante. son documentos.

La Declaración testimonial de **ELME HUAYLLAS ALEJANDRO**, identificado con D.N.I. N° 06810034, haciendo el juramento respectivo y absolviendo las preguntas formuladas por ambas partes y el Señor Juez. (Exposiciones que se registran en audio y video)

Demandado. son documentos.

Seguidamente, el Señor Juez requirió a los abogados de ambas partes para que precisen con los medios probatorios que le fueron admitidos qué hechos o qué pretensiones pretenden probar. (Exposiciones que se registran en audio y video).

<p><u>Firma del Sr. Juez</u></p>	<p>SILVA LITANO JOSELYN SECRETARIO DE AUDIENCIAS</p>
----------------------------------	--


CAL 31413


08323089


CAL 31413
DNI 25792406

2.10
desahucios
alg

ALEGATOS FINALES

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

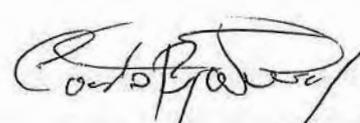
DIFIERE FALLO

El Señor Juez comunica a las partes que va proceder a DIFERIR EL FALLO, precisando que se les notificara la sentencia escrita con todos sus fundamentos, el día 10 de Octubre del 2016 a horas 4:30 p.m., quedando notificados los concurrentes en este acto de la fecha y hora señalada, dándose por concluida la presente audiencia a horas 09:59 pm., de lo cual doy fe.-

<p><u>Firma del Sr. Juez</u></p>	<p>SILVA LITANO JOSELYN SECRETARIO DE AUDIENCIAS</p>
----------------------------------	--


02 78512


DNI 25792406
CAL 31413


08323089



*211
doscientos
once*

EXPEDIENTE : 23646-2015-0-1801-JR-LA-08.
DEMANDANTE : CARLOS VIDAL BARTUREN FLORES.
DEMANDADO : AJEPER S.A.
MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
JUEZ : REYNALDO RICARDI OCAMPO.
SECRETARIO : MARTIN RUIDIAS AGURTO

SENTENCIA N° 246 - 2015

RESOLUCION NUMERO TRES

Lima, diez de octubre de dos mil dieciseis.

AUTOS Y VISTOS: en Audiencia Pública de Juzgamiento, de fecha 27 de setiembre de 2016, que se desarrolló con la asistencia de las partes, en el que se reservó la emisión del fallo oral y se fijó para la notificación de la sentencia, ésta fecha.

I.- PARTES:

- a) El demandante **CARLOS VIDAL BARTUREN FLORES** (en adelante el actor).
- b) La demandada **AJEPER S.A.** (en adelante la emplazada).

DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

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

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

Primera Pretensión: Determinar si corresponde ordenar la reposición del accionante en su último puesto de labores al haber sido despedido fraudulentamente.

Segunda Pretensión: Como pretensión subordinada a la primera, determinar si corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario, hasta por la suma de S/.27,136.80 soles.

Tercera Pretensión: El pago de los costos y costas del proceso.

DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

III.- DE LA CONFRONTACIÓN DE LAS POSICIONES:

3.1.- FUNDAMENTOS DEL DEMANDANTE:

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

- a) Que, trabajó al servicio de la emplazada como Operador de Máquina termo contraible línea 4, que produce Agua Cielo y otras bebidas gaseosas sito en la Avenida la Paz 130-131 Santa María de Huachipa Lima, desde el 28 de enero de 1998, laborando en forma continuada hasta el día viernes 18 de setiembre de 2015, en que fue despedido

PODER JUDICIAL

REYNALDO FREDEGUY RICARDI OCAMPO
SECRETARIO

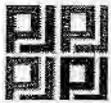
PODER JUDICIAL

MARTIN GUILLERMO RUIDIAS AGURTO
SECRETARIO JUDGE Pág. 1



del trabajo aduciendo haber incurrido en falta grave tipificada en el inciso a), f) e i) del artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- b) Su relación laboral con la demandada le permitió acumular 17 años, 8 meses y 16 días de servicios, laborando en horario de turnos de trabajo, dejando constancia que el despido puede ser una secuela de represalia porque ya el 28 de agosto de 2005, fue despedido por haber participado en la formación del Sindicato en esta empresa y elegido dirigente sindical (Secretario de Disciplina del Sindicato en formación), y en esta oportunidad y por segunda vez es despedido acusado fraudulentamente de faltas que no ha cometido.
- c) Fue despedido del trabajo junto con otros 10 trabajadores, todos sindicalizados que trabajaron para la demandada en su planta de Huachipa sin que exista causa real que justifique su despido, acusados de "grave incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo" e "incurrir en la comisión de actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador", lo cual es totalmente falso, configurándose un despido fraudulento porque es despedido acusado de actos genéricos e imprecisos cometidos supuestamente contra su compañero de trabajo Alejandro Elme Huayllas, quien según la empresa habría sido objeto de "maltrato físico psicológico así como de bullying y hostigamiento sexual", en el que habría participado el demandante, hecho que habría ocurrido el 20 de agosto de 2015, lo cual es totalmente falso.
- d) El despido fue ejecutado mediante carta notarial del 18 de setiembre de 2015, previamente se cursó carta notarial de pre aviso de despido donde se imputó la falta grave tipificada en los incisos a), f) e i) del artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR que en tiempo oportuno procedió a descargarlo demostrando que no había incurrido en las faltas graves que se imputan conforme fluye de la carta notarial de descargo que curso el 11 de setiembre de 2015.
- e) Durante los 17 años y 7 meses de servicios no ha cometido ningún acto de indisciplina ni falta que amerite una sanción en el trabajo relacionado con sus obligaciones de trabajo, por lo que el despido además de injustificado es fraudulento porque se han levantado cargos que no son ciertos, ya que las acusaciones que se le hace no las ha cometido y por ende son falsas y tendenciosas esgrimidas con el ánimo perverso de justificar su despido recurriendo a un supuesto y acusándolo de hechos que no ha cometido, imputándole faltas graves que no ha existido.
- f) Demanda el despido arbitrario y solicita su reposición a sus ocupaciones habituales amparado en el hecho de que no ha incurrido en "las faltas graves" que la demandada imputa siendo totalmente inexacta y falsa esa acusación conforme lo explicó en su carta de descargo.
- g) El sábado 22 de agosto a horas 6:48 a.m. y martes 25 de agosto del 2015, a horas 22:44, es decir, en momentos en que está ingresando al vestuario le da la mano, antes de que sea la hora de trabajo, dialogó, interactuó, conversó (todos hacen bromas) con el trabajador supuestamente afectado, le toco la espalda en son de juego y sin mayores trascendencia, el trabajador supuestamente afectado lo entiende así y allí termina todo.
- h) El supuesto trabajador afectado Alejandro Elme Huayllas reconoce que nunca se produjeron actos de bullying, hostigamiento sexual o agresión física en su contra, quien reconoció que lo ocurrido en los vestuarios fueron simples juegos intrascendentes que



alosecut
de el

se han producido sin afectar ni violar las normas internas de la empresa, ni afectar derecho ni las normales relaciones entre trabajadores.

- i) En ningún caso realizó maltrato físico a su compañero, tampoco es cierto que haya implementado actos de bullying mucho menos haber incurrido en hostigamiento sexual como se acusa en la carta de pre aviso y de despido.
- j) La demandada variando su acusación inicial pero manteniendo la intención de despedirlo le cursó carta notarial de despido con fecha 18 de setiembre de 2015, diciendo que "varios de sus compañeros de trabajo habrían implementado actos de maltrato y bullying contra el trabajador Elme Huayllas, acusándolo de "haber pateado los zapatos" y que en su distracción le habría propinado un golpe en las nalgas", lo cual es falso.
- k) La acusación de la empresa es una burda e indebida utilización de los juegos o chacotas intrascendentes que se produjo cuando los trabajadores se cambiaron en el vestuario donde están los casilleros antes de ingresar al trabajo o luego de culminada las jornadas de trabajo, pero en ningún caso se incurre en falta grave porque no es cierto que haya cometido acto de grave indisciplina, que haya agredido físicamente o sometido al bullying, menos a prácticas de hostigamiento sexual a su compañero de trabajo.
- l) Demanda como pretensión subordinada la indemnización por despido arbitrario, solo en el caso que considere no haber mérito para amparar la pretensión principal de despido fraudulento, debiendo abonar al demandada el monto ascendente a S/ 27,136.80 soles.

3.2.- FUNDAMENTOS DE LA DEMANDADA:

La demandada, invocó en su contestación, los siguientes hechos:

- a) El despido del demandante se produjo producto del incumplimiento grave del Reglamento Interno de Trabajo, la comisión de actos de violencia y grave indisciplina, así como hostigamiento sexual en perjuicio de otro trabajador.
- b) De las revisiones periódicas de las grabaciones de las videocámaras instaladas en el tercer piso de la planta de Huachipa, en el mes de setiembre de 2015, pudo evidenciar una serie de actos abusivos realizados por un grupo de trabajadores en contra del señor Elmer Huayllas Alejandro durante los días 20, 22 y 25 de agosto de 2015.
- c) Mediante estas grabaciones se observó como el señor Elme Huayllas recibió golpes, bofetadas y tocamientos indebidos de manera frecuente, por lo cual AJEPER inició un procedimiento de investigación para poder determinar quiénes eran los trabajadores implicados en dichos incidentes.
- d) Tras realizar las investigaciones del caso, determinó la participación de un grupo de trabajadores en los sucesos bajo comentario, entre los cuales se encontraba el demandante, iniciándose procedimientos de despido y de suspensión, de acuerdo a la gravedad de las faltas cometidas.
- e) En el contexto descrito dio por concluido el vínculo laboral del actor mediante carta de despido del 18 de setiembre de 2015, al haber incurrido en la comisión de faltas graves previstas en los incisos a), f) e i) del artículo 25º del Decreto Supremo N° 003-97-TR

PODER JUDICIAL

PODER JUDICIAL

RIVALDO OCAMPO
SECRETARIO JUDICIAL
Juzgado de Trabajo Permanente

MARTIN GUILLERMO ROJAS AGURTO
SECRETARIO JUDICIAL
Juzgado Especializado de Trabajo



consistente en el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, la comisión de actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador y el hostigamiento sexual en perjuicio de un trabajador.

- f) Además de seguir el procedimiento de despido conforme a ley, le solicitó recoger su liquidación de beneficios sociales y demás documentos correspondientes en el plazo de 48 horas.
- g) El demandante nunca asistió a las instalaciones de AJEPER para recoger su liquidación, motivo por el cual AJEPER interpuso una demanda de consignación de beneficios sociales, así como los documentos no recogidos por el demandante.
- h) Los hechos imputados existieron y se encuentran debidamente acreditados, por lo cual no existió un despido fraudulento.
- i) Los actos imputados constituyeron violencia y grave indisciplina, así como actos de connotación sexual, y no meros juegos y chacotas como pretende señalar el demandante.
- j) Los actos del demandante provocaron un ambiente hostil de trabajo para el señor Elme Huayllas, imposibilitando su desenvolvimiento normal en AJEPER.
- k) Los actos imputados justifican el despido, pues no resta gravedad el hecho de que los actos imputados se realizaran fuera de la jornada de trabajo o del turno del demandante, en tanto fueron materializados en las instalaciones de AJEPER.
- l) El cese del actor no se produjo como consecuencia de un despido fraudulento.

IV.- DE LA ADMISIÓN Y ACTUACIÓN PROBATORIA:

4.1.- DE LOS HECHOS NO REQUERIDOS DE PRUEBAS:

Concluido los alegatos de apertura, se fijó como hechos no requeridos de prueba:

La fecha de ingreso (28 de enero de 1998) y cese (18 de setiembre de 2015), el cargo desempeñado como Operador, la última remuneración percibida y el contrato de trabajo a plazo indeterminado que mantuvo con la demandada, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728.

4.2.- HECHOS REQUERIDOS DE PROBANZA:

Del mismo modo, fijó como hechos requeridos de probanza los siguientes:

1. Si existe nexo causal entre los hechos e imputados en la carta de pre aviso y carta de despido y si estos corresponden a un despido fraudulento.
2. Determinar si corresponde la reposición del accionante en su último puesto de labores.
3. Como consecuencia de los puntos anteriores determinar si le corresponde el pago de la indemnización por despido incausado.

4.3.- ADMISIÓN Y ACTUACION DE LOS MEDIOS PROBATORIOS:



213
descartados
belle

- a) El Juzgador admitió los medios probatorios pertinentes ofrecidos por las partes, conforme consta del audio y video.
- b) Se procedió a la actuación de las pruebas, requiriéndose su oralización al Abogado, como consta en el audio y video.

V.- ALEGATOS FINALES:

1. El Juzgador requirió al Abogado de la actora formule sus alegatos finales, los que fueron expresados oralmente y constan en el audio y video.
2. El Juzgador se reservó la emisión del fallo oral y fijó fecha para la notificación de la sentencia escrita, la cual se procede a emitir a continuación.

VI.- DEL CONTENIDO DE LA SENTENCIA:

DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA.

1. Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, para el ejercicio y defensa de sus derechos e intereses, con sujeción a un debido proceso y las garantías y principios propios del derecho laboral; empero observando que el proceso laboral se inspira entre otros, en los principios de celeridad, economía procesal y veracidad (artículo I T.P. NLPT), y los jueces de la jurisdicción laboral, asumen el rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, privilegiando el fondo sobre la forma y observar el debido proceso, la tutela judicial y el principio de razonabilidad (artículo II del T.P. NLPT); y teniendo presente que las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, sobre la base de los cuales el Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (artículo 12° NLPT).
2. Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y la contestación; y que la inasistencia de los testigos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al Juez, pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados (artículo 21° NLPT); debiendo tener presente la regla general que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando hechos nuevos (artículo 23.1 NLPT); así como las reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales (artículo 23.1 NLPT); que precisan que acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario. (artículo 23.2); es decir que la acreditación de la ausencia del vínculo laboral alegado o la autonomía o independencia en la prestación del servicio (sin subordinación), corresponde exclusivamente al demandado; en tanto que cuando el demandante invoca la calidad de trabajador le corresponde acreditar la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal. (artículo 23.3.a); y de modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de haber cumplido con el pago o con sus obligaciones derivadas de las normas legales, o con sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad (artículo 23.4.a).

PODER JUDICIAL
MARTHA JULIETA RUIZ AGURTO
SECRETARÍA JUDICIAL
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 1
Pág. 5
JUSTICIA DE LIMA



ANÁLISIS DE LA PRIMERA PRETENSIÓN:

3. **Despido Fraudulento:** Si bien es cierto, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, contempla como únicos supuestos de despido por decisión unilateral del empleador, el despido nulo y el despido arbitrario; también lo es que el máximo intérprete de la Constitución jurisprudencialmente ha fijado criterios en materia de despido, precisando en la sentencia recaída en el Expediente N° 0976-2001-AA/TC (fundamento 15) nuevas clases de despido como son: el despido nulo, el despido incausado; y; despido fraudulento.
1. En relación al despido fraudulento ha considerado que este se produce 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”. En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo.”*
2. Si bien el propio Tribunal Constitucional ha señalado que en caso de despido fraudulento su adecuada protección es obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, siendo la vía idónea el amparo, (sentencia N° 00206-2005-AA/TC (fundamento 7), también lo es que, jurisprudencialmente los órganos jurisdiccionales laborales han admitido a trámite estas demandas en la vía ordinaria laboral, teniendo como sustento el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva reconocido constitucionalmente por el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado, así como la jurisprudencia emitirá sobre la materia.
3. Al respecto la Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria en el I Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral de fecha 04 y 14 de mayo de 2012, ha fijados criterios de observancia por las instancias inferiores en aplicación de lo dispuesto por el artículo 116º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sobre la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y despido fraudulento en la vía ordinaria laboral regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) han acordando: *“Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión principal única”;* entendiéndose a contrario que en la vía ordinaria laboral se pueden tramitar los procesos cuyo pretensión está referida a la reposición por despido incausado y además el pago de las remuneraciones dejadas de percibir, como es el caso de autos.



417
los señores
carbon-c

4. Estando a lo indicado es evidente que, este órgano jurisdiccional se encuentra facultado a emitir pronunciamiento respecto al fondo de la controversia, esto es si la decisión de la demandada de poner fin a la relación laboral ha sido ilegal, dado que la causa imputada al trabajador es inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente.
5. En caso de autos, la empresa demandada ha señalado en escrito de contestación que la extinción del contrato de trabajo fue a consecuencia de haber incurrido en las faltas graves previstas en el artículo 25° incisos a), f) e i) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, referida a lo siguiente:
 - i) La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, que reviste de gravedad, indicando que optó por pasar por alto todas las reglas de conducta y buenos modales, al violentar al señor Elme Huayllas, sujetándole de manera inapropiada la mano, así como realizando acto de connotación sexual en perjuicio de dicho trabajador, afectando directamente los artículos 58 y 99 del Reglamento Interno de Trabajo.
 - ii) Realizar actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador, debido a que participó del maltrato físico y psicológico efectuado por sus compañeros en el área de lockers hasta en dos oportunidades.
 - iii) Hostigamiento sexual en perjuicio de un trabajador, cualquiera sea la ubicación de la misma en la estructura jerárquica de la Compañía, conforme lo señala el numeral 4.2 del artículo 4° de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, siendo así la acción realiza el día 25 de agosto califica como hostigamiento sexual para el despido.
6. Que, respecto a la conducta detalla en el acápite (i) debe indicarse que si bien es cierto el artículo 58° del Reglamento Interno de Trabajo señala que es obligaciones de los trabajadores "(...) d) Guardar el debido respeto a sus jefes, compañeros y público en general, manteniendo un trato alturado y cortés."; considerándose falta según el artículo 99° inciso g) "Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de la palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores."; también lo es que, el accionar imputado al actor no puede ser calificación como un acto de violencia en perjuicio de su compañero Elme Huayllas, en tanto la violencia implica necesariamente que la agresión física, sexual o psicológica, esté dirigida necesariamente a ocasionar un daño sobre la persona que se ejerce la violencia, sin embargo, como lo ha reconocido el propio trabajador Alejandro Elme Huaylla, en la Audiencia de Juzgamiento, conforme se advierte en lo siguiente:

(audio y video 34 minutos 15 segundos)

Al preguntársele: ¿desde cuando lo conoce al demandante?

Respondio: hace tiempo desde años.

¿y siempre se han jugado así?

Respondio: cuando en su momento se juegan no más.

¿sr. Huaylla la empresa esta argumentando que el sr. Barturen había acosado a ud. sexualmente es cierto?

PODER JUDICIAL
MAGALDI OCAMPO
JUEGARIO

PODER JUDICIAL
MARTIN GUILLERMO RUIDIAS AGURTO
SECRETARIO JUDICIAL
Juzgado Especializado de Trabajo Pág. 7 de 7



Respondio: no, no es cierto.

¿entonces porque la empresa argumenta una acusación de esa naturaleza, que cosa le hizo el sr. Barturen, le tocado, le hecho un acto obsceno, le ha agarrado el cuerpo, le ha hecho algo el sr. Barturen?

Respondio: como juego no le ha tocado.. no le ha hecho nada.. la mayoría lo ha visto a él.

¿tenemos un video en el cual el sr. Barturen le toca las nalgas, quisiera saber si es parte del juego?

Respondio: porque que como es primera vez, estoy declarando como juego sr.

¿tenemos un video, en donde el sr. Barturen le toca las nalgas y otros trabajadores le cargan, le hacen juegos simulando actos sexuales, para ud, es un juego?

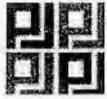
Respondio: como juego no más.

Asimismo, en el (audio y video 58 min. 55 segundos) "al preguntarle al sr. Huaylla que con vista del video ¿Qué le hacen allí? El manifestó: "*como dice ud. empujando, jugando*".

Por último, se advierte en el audio y video 51 minutos y 50 segundos. ¿El juez señala si hay otro video? El abogado de la parte demandante respondió: No no hay otro video ¿esta el demandante? No esta el demandante, solo hay un video en el cual lo cargan.

En ese sentido, queda claro que los supuestos maltratos y bullying, era una práctica que frecuentemente realizaban sus compañeros, por la confianza y familiaridad que mantenían, por los años que prestaban servicios, razón por la cual este órgano jurisdiccional considera que no se ha incurrido en actos de violencia en contra del citado trabajador, asimismo no se demuestra los actos de indisciplina que imputa la empleadora, y menos aún no existe ningún acoso sexual contra el trabajador sr. Huaylla, dado que previamente la demandada debió cursar una comunicación al trabajador para que corrija su conducta, lo que no está probado en autos, razón por la cual no se demuestra esta faltas imputadas, maxime, si al preguntársele al abogado y representante de la demandada, que si el accionante tenia antecedentes de indisciplina, manifestó que no. (audio y video 53 minutos 40 segundos)

7. No obstante ello, es preciso señalar que es política del Poder Judicial en todas sus instancias, eliminar cualquier conducta que implique bullying, entendido como toda conducta agresiva que ejerce una persona en contra de otra, con la finalidad de acosarlo, molestarlo, reprimirlo y hostigarlo, características en las que podría encuadrarse la conducta desarrollada por el actor, sin embargo, en aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad desarrollados por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00535-2009-PA/TC, en la imposiciones de sanciones, el empleador debió ponderar la medida disciplinar y no disponer el cese inmediato del actor, vulnerando de esta manera un derecho fundamental como es el derecho al trabajo reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, y cuyo término únicamente puede disponerse como medida de *ultima ratio*, motivo por el cual la entidad demandada con el objeto también de proscribir cualquier conducta que implique bullying debe adoptar los mecanismos necesarios, como son charlas y/o conferencias que permitan a los trabajadores distinguir actos que consideran "bromas"



2.15
de acuerdo a los
guías

de una conducta agresiva (bullying), y de persistir en este accionar imponer las sanciones que el Reglamento Interno y la Ley faculta.

8. En esta línea de pensamientos tampoco se encuentra probada las faltas contenidas en los acápite (ii) y (iii), razón por la cual, el despido es uno fraudulento.
9. Por estas consideraciones, es evidente que el cese del actor fue un acto fraudulento, al no haberse probado las faltas imputadas en este proceso, vulnerando de esta manera el derecho constitucional al trabajo de la demandante, reconocido en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, por lo que debe disponerse la reposición en el puesto de trabajo que mantuvo antes de su cese, o en uno del mismo nivel remunerativo.

ANÁLISIS DE LA SEGUNDA PRETENSIÓN:

10. Estando a lo señalado por el artículo 87° del Código Procesal Civil, al haberse estimado la pretensión principal carece de objeto emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada.

ANÁLISIS DE LA TERCERA PRETENSION:

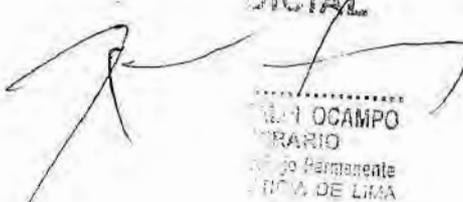
11. En cuanto a las **costas y costos del proceso**, si bien es cierto, en el caso de autos no se ha probado que el actor haya incurrido en faltas que justificaron su cese, también lo es que la entidad demandada tuvo motivos razonables para imponer la sanción al actor, sin embargo, al haber inobservado los principios de razonabilidad y proporcionalidad, la sanción impuesta no fue acorde a la conducta atribuida, motivo por el cual debe ser exonerado del pago de costos y costas.

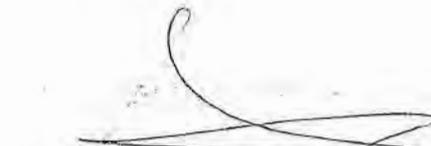
VII.- DECISIÓN:

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

- 1) Declarar **FUNDADA** la demanda, interpuesta por **CARLOS VIDAL BARTUREN FLORES** contra **AJESPER S.A.**, sobre **REPOSICIÓN LABORAL POR DESPIDO FRAUDULENTO.**
- 2) **ORDENA** que la demandada, **REPONGA** al demandante en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual nivel remunerativo, en el plazo de 5 días, de consentida o ejecutoriada la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicarse las medidas coercitivas respectivas, sin costas y costos procesales.
- 3) **Carece de objeto** emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada.

Tómese Razón y Hágase Saber.-


DICIAL
MARTÍN OCAMPO
SECRETARIO
Juzgado Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA


MARTÍN JULIANO RIVDIAS AGURTO
SECRETARIO JUDICIAL
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
Módulo 1
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
Pág. 9

223
dos viernes
28
FOUO

19 OCT. 2016

Exp. No. 23646-2015-0-1801-JR-LA-08
Esp. Legal: Lady Lorena Gonzáles Pérez
Escrito No. 3APELACIÓN DE SENTENCIA**AL SEÑOR JUEZ DEL OCTAVO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA:**

AJEPER S.A. (en adelante, "AJEPER"), identificada con Registro Único de Contribuyentes No. 20331061655, representado por Michael Vidal Salazar, según poder que corre en autos, en los seguidos por **CARLOS VIDAL BARTUREN FLORES** sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO**, atentamente decimos:

Que, no encontrándonos conforme con los argumentos utilizados en la Sentencia para declarar fundada la demanda, al amparo de lo dispuesto en el artículo 32° de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, "NLPT"), interponemos **RECURSO DE APELACIÓN** contra la Sentencia de fecha 10 de octubre de 2016 (en adelante la "Sentencia"), en el extremo que resuelve declarar **FUNDADA** la demanda y ordenar la reposición del demandante.

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA

1. Solicitamos se declare **NULA** la Sentencia de fecha 10 de octubre de 2016, por afectar el principio de congruencia, y en esa medida, nuestro derecho de defensa y nuestro derecho a un debido proceso, al no haberse pronunciado expresamente sobre la pretensión relacionada al pago de remuneraciones devengadas.
2. En el supuesto que no se acepte la pretensión antes citada, solicitamos se **REVOQUE** la Sentencia de fecha 10 de octubre por la cual se declara fundada la demanda en el extremo relacionado a la reposición del demandante como consecuencia de un supuesto despido fraudulento, y reformándola declare infundada la demanda en todos sus extremos.

224
doscientos
veinticuatro

II. CONTENIDO DE LA SENTENCIA

La Sentencia, objeto de apelación, considera que se ha configurado un supuesto de despido fraudulento, y por tanto, corresponde la reposición del trabajador, en virtud a los siguientes argumentos:

- a. El accionar imputado al demandante no puede ser calificado como un acto de violencia, en tanto éste debe estar dirigido a ocasionar un daño sobre la persona que se ejerce la misma y es el propio trabajador afectado quien, en el caso particular, afirma que lo ocurrido fueron simples juegos.
- b. Los maltratos y *bullying* ejercidos sobre uno de los trabajadores era una práctica que frecuentemente realizaban sus compañeros por la confianza y familiaridad que mantenían, lo cual no puede ser calificado como un acto de violencia, indisciplina y, menos aún, acoso sexual, pues AJEPER debió cursar una comunicación previa al demandante para que corrija su conducta.
- c. Es política del Poder Judicial en todas sus instancias eliminar cualquier conducta que implique *bullying*, entendiendo éste como toda conducta agresiva que ejerce una persona en contra de otra con la finalidad de acosar, molestar, reprimir y hostigar; características en las que podría encuadrarse la conducta desarrollada por el actor, pero que han sido sancionadas sin valorar los principios de proporcionalidad y razonabilidad, de acuerdo a los cuales, el empleador debió ponderar la medida disciplinar y no disponer el cese inmediato del actor, cuyo término únicamente puede disponerse como medida de ultima ratio.
- d. En virtud de lo anterior, el empleador con el objeto de también de proscribir el *bullying* debe adoptar los mecanismos necesarios, como son las charlas y/o conferencias que permitan a los trabajadores distinguir entre los actos que consideran "bromas" de una conducta agresiva (*bullying*), y de persistir en este accionar imponer las sanciones que el Reglamento Interno y la Ley faculta.

Para llegar a las conclusiones antes mencionadas, además da un valor especial a la declaración realizada por el Sr. Elme Huayllas, sujeto víctima de las acciones objeto de sanción, medio probatorio que ha sido indebidamente valorado

225
dos años
verbo

considerando las circunstancias del caso, pero que además, ha estado viciado en su actuación misma.

III. FUNDAMENTOS POR LOS CUALES DEBE DECLARARSE NULA LA SENTENCIA

- 3.1. En su escrito de demanda el Señor Barturen Flores, solicita como pretensión el pago de remuneraciones devengadas, a partir de la invalidez de su despido por constituir un despido fraudulento (página 1, párrafo 2).
- 3.2. Si bien la citada pretensión es presentada conjuntamente con la pretensión de reposición, al tratarse de un pedido basado en la configuración de un despido fraudulento, el pronunciamiento sobre la primera debe darse independientemente del pronunciamiento sobre la segunda.
- 3.3. En efecto, tal como ha establecido la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, y se ha recogido en los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de Lima, la declaración de existencia de un despido fraudulento no da mérito al pago inmediato de remuneraciones devengadas (STC N° 1450-2001-AA/TC, STC N° 849-2002-AA/TC, STC N° 275-2001-AA/TC, STC N° 1996-2003-AA/TC).
- 3.4. Por el contrario, los citados órganos sostienen que cualquier afectación remunerativa derivada del despido fraudulento, debe ser solicitada judicialmente en calidad de indemnización por daños y perjuicios, al no haber existido labor que justifique el pago, ni disposición legal que lo haga viable (como sucede en el caso de la nulidad de despido).
- 3.5. De otro lado, la pretensión de remuneraciones devengadas no puede ser considerada como una mera pretensión accesoria, debido a que para ello tendría existir una norma que le dé esa calidad, lo que no sucede en el caso del despido fraudulento, motivo por el cual tiene carácter de pretensión principal, mereciendo un pronunciamiento expreso.
- 3.6. Finalmente, aun cuando fuera viable el pago de las remuneraciones devengadas, o se pudiera considerar como una pretensión accesoria, es necesario que el Juzgado se pronuncie sobre las mismas a efectos de determinar, por ejemplo, el

226
dos edes
veintisi

período de cómputo de éstas contraviniendo sino el derecho de defensa de nuestra parte al no hacerse referencia expresa al tema.

3.7. Siendo así, la Sentencia ha incurrido en vicio de incongruencia, al haber modificado el objeto que da origen a la demanda, afectando de esa manera nuestro derecho a un debido proceso.

3.8. Por todo lo expuesto, solicitamos se declare NULA la Sentencia.

(No se repite)

IV. FUNDAMENTOS POR LOS CUALES DEBE REVOCARSE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Sin perjuicio de lo antes señalado, en el supuesto que la Sala decidiera no declarar la nulidad de la Sentencia apelada, exponemos los argumentos por los cuales debe ser REVOCARSE la misma.

4.1. **LA SENTENCIA INCURRE EN ERROR AL CONSIDERAR QUE HA EXISTIDO UN DESPIDO FRAUDULENTO PESE A ESTAR ACREDITADOS LOS HECHOS Y HABER SIDO CONSIDERADOS POR EL MISMO JUZGADO COMO ACTOS DE MALTRATO Y BULLYING**

La Sentencia reconoce que los hechos materia del presente despido fueron reales, y que se materializaron en contra del señor Huayllas.

Como procederemos a demostrar los hechos imputados en el procedimiento de despido fueron debidamente acreditados y son incluso aceptados por el señor Barturen Flores a lo largo de su escrito de demanda.

En ese sentido, de forma previa al análisis del caso concreto, resulta pertinente realizar un breve comentario acerca de la definición y alcances del despido fraudulento dentro del ordenamiento laboral peruano.

La LPCL recoge dos tipos de despido: (i) el despido arbitrario y (ii) el despido nulo. Dicha tipología fue ampliada por el Tribunal Constitucional mediante la sentencia recaída en el Expediente No. 0976-2001-AA (caso Llanos Huasco) (Anexo 1-H de la contestación de demanda), estableciendo así dos tipos de despido adicionales a los mencionados: el despido incausado y el despido fraudulento.

227
doscientos
veintisiete

En lo que respecta al despido fraudulento, la sentencia recaída en el Expediente No. 0976-2001-AA (caso Llanos Huasco de la contestación de demanda) establece que estamos frente a un despido fraudulento cuando:

"- Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun 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".

En estos supuestos, al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforma a la ley, la situación es equiparable al despido sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo."

Asimismo, el Primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, con relación al despido fraudulento prevé en su página 7 lo siguiente:

"Definiendo el despido fraudulento, el Tribunal señaló en el fundamento 15.c de la misma sentencia [caso Llanos Huasco] que este se produce 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 (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicios de voluntad (...) o mediante la fabricación de pruebas'"

Por consiguiente, y tal como señala Carlos Blancas¹, los supuestos de hecho constitutivos de un despido fraudulento son los siguientes:

- a) Imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios;

¹ Blancas Bustamante, Carlos. El despido en el derecho laboral peruano. Jurista Editores, 3era Edición. Lima, 2013. pp. 524.

228
doscientos
veintiocho

- 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 voluntad o,
- d) Mediante la fabricación de pruebas.

En el presente caso, el demandante afirma estar dentro del supuesto a), es decir, **que AJEPER le habría imputado hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.**

Al respecto, el Juzgado ha reconocido la existencia de los mismos, toda vez que ha señala en la Sentencia que:

*"Es preciso señalar que es política del Poder Judicial en todas sus instancias, eliminar cualquier conducta que implique bullying, entendido como toda conducta agresiva que ejerce una persona en contra de otra, con la finalidad de acosarlo, molestarlo, reprimirlo y hostigarlo, **características en las que podría encuadrarse la conducta desarrollada por el actor**".*

Asimismo, resulta paradójico que el Juez en el séptimo considerando de la Sentencia, previamente citado, reconozca que la conducta realizada por el demandante constituye un acto de bullying y que luego niegue de forma rotunda la existencia de actos de violencia, indisciplina u hostigamiento sexual, concluyendo que la Compañía ha impuesto sanciones sin ponderar las medidas disciplinarias, inobservando la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Es importante hacer notar que la Sentencia señala en el considerando sexto que los maltratos y bullying, "era una práctica que frecuentemente realizaban sus compañeros, por la confianza y familiaridad" que mantenían los trabajadores. Asimismo, en su considerando sexto señala que "la entidad demandada con el objeto de proscribir cualquier conducta que implique bullying, debe adoptar los mecanismos necesarios, como son charlas y/o conferencias que permitan a los trabajadores distinguir actos que consideran "bromas" de una conducta agresiva (bullying), y de persistir en este accionar imponer las sanciones que el Reglamento Interno y la Ley faculta". De otro lado, al momento de resolver la pretensión accesoria de costas y costos señala "la entidad demanda tuvo motivos razonables

22
doscientos
veintinueve

para imponer la sanción al actor". Todo aquello acredita que el Juzgado comprobó la existencia de los hechos y que simplemente considera que el despido fue una medida desproporcional.

En efecto, como se puede desprender de la actuación de las pruebas en la Audiencia de Juzgamiento, el demandante realizó las conductas que fueron posteriormente imputadas en el procedimiento de despido, las cuales consistieron en:

- (i) La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste de gravedad.
- (ii) Realizar actos de violencia y grave indisciplina en agravio de otro trabajador.
- (iii) Hostigamiento sexual en perjuicio de un trabajador, cualquiera sea la ubicación de la víctima en la estructura jerárquica de la Compañía.

Estas faltas graves se materializaron los días 22 y 25 de agosto de 2015, al haberse realizado actos de indisciplina y agresión en el área de lockers de la Planta Huachipa de AJEPER, en contra de otro trabajador de la Compañía, el señor Elme Huayllas.

Así pues, se verificó que el día 22 de agosto de 2015 el señor Barturen Flores se acercó de manera temeraria al señor Huayllas y lo tomó del brazo para proceder a jalonearlo frente a otros compañeros, quienes entre risas celebraban dicha situación.

Posteriormente, el día 25 de agosto, el señor Barturen Flores nuevamente caminó por el lugar donde se encontraba el señor Huayllas en el área de lockers, mientras éste último acababa de ser impactado por uno de nuestros trabajadores -producto de los empujones otro de sus compañeros-, y esperó que otro de sus compañeros toque de manera indebida al señor Huayllas para luego de ello, inclinarse para también cogerle el trasero.

Por si ello no fuese suficiente, el demandante pasó la mano con la cual había agarrado el trasero del señor Huayllas por la cara de uno de sus compañeros en

una clara muestra de burla que, a su vez, evidencia el afán colectivo de humillar al señor Huayllas frente a todos sus compañeros de trabajo.

Estos graves hechos configuraron el incumplimiento de las obligaciones de trabajo del demandante, que determinaron la inobservancia del RIT que reviste gravedad; los actos de violencia y grave indisciplina que supusieron la configuración de acoso moral en contra del señor Elme Huayllas; y, el hostigamiento sexual en perjuicio del mencionado trabajador, los cuales que se encuentran tipificados en los literales a), f) e i) del artículo 25º de la LPCL.

Pese a ello, lo que la Sentencia pretende alegar, es que dichos hechos comprobados no ameritaban un despido. En atención a ello, el Juzgado hace entonces un análisis del caso a luz de los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Así pues en su sétimo considerando, la Sentencia considera que "el empleador debió ponderar la medida disciplinaria y no disponer el cese inmediato del actor". Asimismo, al resolver el pedido accesorio de costas y costos (del que además nos libera) establece que *"al haberse inobservado los principios de razonabilidad y proporcionalidad, la sanción impuesta no fue acorde a la conducta atribuida"*.

Al respecto, debemos indicar que, de acuerdo a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la desproporcionalidad de una medida no lleva a la configuración de un supuesto de despido fraudulento. En esa medida, la Sentencia N° 00796-2011-AA, donde el citado órgano mencionó lo siguiente:

"7. De lo expuesto se advierte que el demandante contravino los literales a y b del artículo 17 del Reglamento Interno de Trabajo del Senasa, que establece que son obligaciones de los trabajadores, entre otras "Respetar y cumplir las disposiciones legales y/o convencionales, las normas contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, así como todas aquellas disposiciones de orden interno que pueda dictar el SENASA en el ejercicio de su facultad de dirección; y, cumplir con las funciones inherentes al puesto que desempeñan, con honradez, lealtad, dedicación y eficiencia, así como cumplir con las directivas que les sean impartidas por sus superiores para la correcta ejecución de las labores para las cuales han sido contratados, observando un comportamiento correcto durante su ejecución de éstas" (fojas 18).

(...)

*Estando a lo expuesto, **se concluye que el demandante no ha sido objeto de un despido fraudulento, pues él mismo ha aceptado la comisión de las faltas graves imputadas, limitándose a señalar que la sanción fue desproporcionada**". (Énfasis agregado).*

240
dos sentencias
vinculadas

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional se pronunció en la STC N° 00440-2011-AA, en la cual señaló:

"8. De las cartas de imputación de cargos y de despido se aprecia que la falta grave atribuida al recurrente se sustenta en el hecho de que en su condición de Gerente de la Oficina de Yunguyo y responsable directo del vehículo marca Nissan, modelo Frontier, placa PQC-185, de propiedad de la Financiera emplazada, no cumplió con el procedimiento de reasignación del vehículo que realizó a favor de la Oficina Especial de Desaguadero, ni con la obligación de poner en conocimiento de la empresa el siniestro que sufrió el vehículo citado, esto es "con las obligaciones de carácter administrativo, inherentes al uso, control, resguardo y conservación de los activos de la empresa", tal como el propio recurrente ha reconocido de forma implícita, por cuanto del tenor de lo expuesto a fojas 64 de la demanda se desprende que este no niega haber cometido la falta que se le imputó, sino que cuestiona la sanción impuesta, pues considera que la Financiera emplazada no ha tenido en cuenta el principio de razonabilidad y proporcionalidad.

9. Por esta razón, se concluye que el demandante no ha sido objeto de un despido fraudulento, pues él mismo ha aceptado la comisión de la falta grave imputada, limitándose a señalar que la sanción fue desproporcionada". (Énfasis agregado).

Por tanto, no resulta pertinente la calificación del despido como uno de tipo fraudulento, en la medida que los hechos, pese a ser negados en un inicio, han sido reconocidos tanto por la parte demandante como por el señor Huayllas, al ser insostenible negar lo ocurrido a la luz de la visualización de los videos.

Por estos motivos, nuevamente en el supuesto negado que el Juzgado considere que la sanción impuesta al trabajador fue desproporcional (nosotros consideramos que la sanción fue la que correspondía), no cabría la calificación del despido como fraudulento, tal como erróneamente su Despacho sentenció.

De esta forma, es evidente que la Sentencia emitida contiene diversos vicios y errores, tanto en la aplicación de la jurisprudencia, como en la valoración de las pruebas aportadas, por lo cual la Sentencia debe ser **REVOCADA**.

- 4.2. LA SENTENCIA INCURRE EN ERROR AL SEÑALAR QUE SE HAN AFECTADO LOS PRINCIPIOS DE RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD AL APLICARSE LA SANCIÓN DEL DESPIDO

}

al escalar
momento y

La Sentencia señala que el despido ha afectado los principios de razonabilidad y proporcionalidad, basándose fundamentalmente en que hechos ocurridos “constituyen una práctica frecuentemente realizada por los compañeros de trabajo del señor Huayllas por la confianza y familiaridad que mantenían” (sexto considerando). Ello, sin embargo, a nuestro entender, ello no restaría gravedad a la comisión de las faltas imputadas al demandante, ni a la de los demás trabajadores que también atentaron contra el señor Huayllas, sino que, por el contrario, sería un agravante a la situación.

En efecto, AJEPER no podía permitir que personas que atenten contra el ambiente armonioso de trabajo permanezcan en sus instalaciones y avalar así la comisión de hechos similares en el futuro.

Como se expuso en la Audiencia de Juzgamiento, lo ocasionado por el demandante y demás trabajadores que atentaron contra el señor Huayllas no es una simple afectación a la tranquilidad de éste y su comportamiento con el entorno; el Juzgado debe valorar que todos los trabajadores tienen derecho a que se les permita prestar servicios en un ambiente propicio y que es el mismo empleador el responsable en garantizar que ello ocurra. Lo prescrito en la constitución como trabajo digno gira también en torno a ello y AJEPER se encuentra en la obligación de salvaguardar los intereses de sus empleados.

Por estos motivos, resulta inaudito que el Juez reste importancia a los actos descritos, calificándolos como mera cotidianidad o “simple *bullying*”. Más aún cuando, luego de visualizar los videos de las cámaras de seguridad de la Compañía, en la audiencia (minuto 52:14 del video) él mismo reconozca que lo que visualiza es *bullying* –lo correcto hubiera sido calificarlo como *mobbing*, por haberse efectuado en las instalaciones del empleador– contra el trabajador Huayllas, pero afirme inmediatamente después que “en un centro de trabajo siempre agarran a un tonto”.

Partiendo de tal afirmación, entonces, la justicia laboral peruana se estaría enfocando únicamente en proteger al trabajador ante situaciones de desventaja

at.
Calle

frente a su empleador pero no frente a sus propios compañeros de trabajo. Ello así, la situación de esta rama del derecho es preocupante.

El *bullying* o *mobbing*, la violencia en los centros de trabajo y el hostigamiento sexual atentan contra la tranquilidad de todos los trabajadores –sobre todo, a la víctima–, mella su autoestima y causa problemas psicológicos, pudiendo incluso afectar su desempeño laboral. Que el Juzgado, sorprendentemente, tenga una visión sesgada de lo que esto pueda ocasionar no puede restar la gravedad de las circunstancias y sus efectos.

La Compañía no comparte la postura ni el pensamiento expresado por el Juez en la audiencia y rechaza rotundamente que ello pueda ser una práctica usual en los centros de trabajo. Minimizar lo ocurrido, como lo hace también el abogado de la contraparte en sus alegatos de cierre, al afirmar que “*en los cambiadores los trabajadores sueltan energías y se juegan de manos*”, es negar la gravedad de la realidad. **AJEPER, luego de la revisión de videos y de comprobar que los actos eran sistemáticamente cometidos por parte de diversos trabajadores, pero enfocados en un mismo trabajador, valoró y aplicó la sanción más justa.**

Pese a que también nos resulta paradójico que el Juzgado en el séptimo considerando de la Sentencia afirme que “*es política del Poder Judicial en todas sus instancias eliminar cualquier conducta que implique bullying*” y luego reconocer que la conducta desarrollada por el demandante podría encuadrarse en sus características, y a la vez haber negado previamente de forma rotunda la existencia de actos de violencia, indisciplina u hostigamiento sexual, concluye que la Compañía ha impuesto sanciones sin ponderar las medidas disciplinarias, inobservando la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

Resulta pertinente señalar nuevamente los artículos del Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, RIT) de AJEPER atribuidos a la conducta efectuada por el demandante en el procedimiento de despido:

Artículo 58°

“Son obligaciones de los trabajadores:

de
cuad
r

	(...) <u>Guardar el debido respeto a sus jefes, compañeros y público en general, manteniendo un trato alturado y cortés</u> .
Artículo 99°	<u>“Se tipifican como faltas:</u> g) <u>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</u> ”.

De esta forma, **la supuesta percepción tanto del agraviante como del agraviado de que lo reflejado en los videos es un simple juego, ni siquiera reduce la gravedad de la comisión de la falta del demandante, pues la particularidad de “este juego” incluía un tocamiento en las partes íntimas de otra persona**, conducta totalmente reprochable, que fue únicamente direccionada a afectar al señor Huayllas.

Así pues, en el supuesto negado que lo acontecido haya sido un simple juego, AJEPER no solamente debió sancionar al actor, sino también al señor Huayllas, pues las instalaciones de la empresa no son el lugar apropiado para efectuar esta clase de “juegos”. Sin embargo, del análisis de los hechos se puede desprender que ello realmente no fue así porque los presuntos juegos siempre se efectuaron en perjuicio del señor Huayllas; en efecto, **para que se produzca un juego el foco de atención y manipulación no tendría que haber sido siempre el mismo trabajador**.

El demandante, a fin de sostener la teoría de que lo ocurrido fue un simple juego, pretende individualizar el caso particular; cuando, en realidad, los actos se realizaron de manera reiterativa y constante en contra del señor Elme Huayllas, habiendo sido captados más de cinco (5) trabajadores realizando actos en contra de la integridad del señor Elme Huayllas (situación aceptada expresamente por el abogado del demandante en la Audiencia Única en reiteradas ocasiones).

¿Es, entonces, Huayllas el más divertido de los trabajadores, al ser el único con el que sus compañeros de trabajo quieren “jugar”? ¿Eso es algo que se haya generado por propia voluntad de éste trabajador? Ciertamente, no lo es. El señor Huayllas, con las dificultades que ha evidenciado para comunicarse al momento

24
dosules
mas ent
ona

de testificar, aparenta no poder distinguir entre lo que es un juego y un acto de violencia u hostigamiento, lo cual se refleja no solo de los videos del demandante junto con la víctima, sino de los demás videos de los trabajadores que también han formado parte del maltrato sistemático hacia el señor Huayllas evidenciando el afán colectivo de humillarlo frente a todos sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, debemos resaltar que **nos sorprende la facilidad con la que la sentencia concluye que no se encuentra probado el hostigamiento sexual, sin hacer mayor hincapié al respecto.** Ello, en la medida de que inclusive existe jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que, a través de un precedente vinculante, hace referencia al mismo:

*"Noveno.- De lo señalado en los considerandos precedentes, **se aprecia una clara contradicción en el razonamiento lógico jurídico de la sentencia de vista, por cuanto se ha señalado enfáticamente que las proposiciones efectuadas por el actor a la denunciante si denotan un contenido o connotación sexual, pero que no configuran hostigamiento sexual, por no presentarse el sometimiento a dichos actos por parte de la denunciante (...); sin embargo, el Colegiado Superior no ha tomado en cuenta que la denunciante si se encontraba sometida a actos de hostigamiento sexual, y tal como lo ha señalado el propio Colegiado Superior, si se trataba de actos de connotación sexual².***

Aunado a ello, la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-MIMDES, han estipulado obligaciones de los empleadores para aplacar el hostigamiento o acoso:

Artículo 7° de la Ley	<p><i>"De la responsabilidad del empleador:</i></p> <p><u>Los empleadores deben mantener en el centro de trabajo condiciones de respeto entre los trabajadores, cumpliendo con las siguientes obligaciones:</u></p> <p>(...)</p> <p>b) <u>Adoptar las medidas necesarias para que cesen las amenazas o represalias ejercidas por el hostigador, así como las conductas físicas o comentarios de carácter sexual o sexista que generen un clima hostil o de intimidación en el ambiente donde se produzcan</u>".</p>
--------------------------	---

2 Casación No. 3804-2010, Lima.

24
elosid
cuase
y air

Artículo 5° del Reglamento	<p><i>“Elementos imprescindibles constitutivos del hostigamiento sexual:</i></p> <p><u>De acuerdo lo establecido por los artículos 4° y 5° de la Ley, el hostigamiento sexual se configura con los elementos siguientes:</u></p> <p>(...)</p> <p>b) <u>Un acto de carácter o connotación sexual: Estos actos pueden ser físicos, verbales, escritos o de similar naturaleza.</u></p> <p><u>La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia.</u></p>
----------------------------------	--

Teniendo lo expuesto en consideración, ratificamos al Juzgado la necesaria intervención de AJEPER en los hechos seguidos con la parte demandante, toda vez que, como se puede apreciar, ello constituye no solo una obligación moral, sino también legal para la Compañía.

El Juez, durante el desarrollo de la Audiencia de Juzgamiento –porque en la Sentencia no emite mayor comentario al respecto–, parece no estar convencido de que un tocamiento a las partes íntimas de un compañero de trabajo o cualquier otra persona constituye un hostigamiento o acoso sexual.

Al respecto, cabe mencionar la definición señalada por Randall basada en lo expresado por Gutek, Cohen y Konrad:

“Teniendo en cuenta el hecho de que no toda conducta social/sexual en el lugar de trabajo es mal recibida, aún tiene que haber una definición operativa de la conducta sexual ofensiva. Gutek, Cohen y Konrad ofrecen una definición útil: “Cualquier conducta no relacionada con el trabajo que tenga un componente sexual, incluido el acoso, el flirteo y las bromas sexuales”³”.
(Énfasis agregado)

De igual modo, consideramos pertinente valorar la definición de acoso sexual estipulada por Abajo Olivares, quien la delimita como una “conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa o institución, o en relación o como consecuencia de

³ RANDALL, Peter. “Bullying entre adultos: agresores y víctimas”. Desclée de Brouwer, Bilbao, 2011.

hostigamiento sexual y se

una relación de trabajo⁴”, añadiendo dos (2) variantes aplicables a ésta, destacando al “acoso sexual como instrumento o herramienta de acoso institucional o de *mobbing*”, el cual describe de la siguiente manera:

“Cuando las bromas y agresiones sexuales se utilizan no con un fin estrictamente de naturaleza sexual, sino como instrumentos para humillar o degradar a la víctima. En estos supuestos –más aún que en otros- el género del acosador y víctima es indistinto⁵”.

El mencionado autor, de igual forma, materializa un cuadro en el que resume los tipos de acoso y las conductas aplicables a cada nivel de éste, dependiendo de su gravedad:

Nivel	Tipo de acoso	Conductas
1	Acoso leve, verbal	Chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual, <i>e-mails</i> de contenido sexual no personalizado, etc.
2	Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico	Miradas, gestos lascivos, muecas, etc.
3	Acoso medio, fuerte verbal	Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, <i>e-mails</i> de contenido sexual personalizado.
4	<u>Acoso fuerte, con contacto físico</u>	<u>Manoseos, sujetar o acorralar a la víctima, “roces” o contactos físicos con clara connotación sexual.</u>
5	Acoso muy fuerte	Presiones físicas y/o psíquicas para tener contactos íntimos

En concordancia con lo mencionado, entonces, la medida disciplinaria aplicada por la Compañía ha sido efectuada de acuerdo a lo que teóricamente se entiende por hostigamiento sexual. El tocamiento a las partes íntimas de otra persona constituye un acoso fuerte (de nivel 4), que debe ser reprimido por el empleador cuando ello ocurre dentro de sus instalaciones.

De esta forma, es evidente que la sanción aplicable ha tomado en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, contrariamente a lo que

4 ABAJO OLIVARES, Francisco Javier. “*Mobbing: acoso psicológico en el ámbito laboral*”. Ediciones Depalma, Buenos Aires.

5 Op. Cit.

2. lit
de sentencia
en 2016 y 98

afirma el Juzgado en la Sentencia, y que lo ocasionado por el demandante es, sin dudas, un hostigamiento sexual en contra del señor Huayllas.

AJEPER, como empleador, ratifica el deber de protección que tiene para con sus trabajadores y su misión en mantener el ambiente armonioso de trabajo, aplacando cualquier intento de menoscabo a la dignidad de parte de cualquiera de ellos dentro de sus instalaciones.

Creemos importante finalizar destacando que las imágenes evidencian un tocamiento por parte del demandante a las nalgas del señor Huayllas –lo cual fue inicialmente negado, pero finalmente reconocido por la contraparte y el testigo–, quedando dudas respecto del fallo del Juez si es que este hecho hubiera sido valorado de igual forma si la víctima hubiese sido una persona del sexo femenino. El Juzgado no debe olvidar que todas las personas deben ser juzgadas por igual ante la Ley, sin importar su sexo; pues, de lo contrario, se estaría vulnerando un derecho fundamental reconocido por la Constitución Política.

Por último, la referencia a que el demandante no ha tenido antecedentes, siguiendo lo afirmado por el demandante constantemente (afirmación que ha sido rebatida con los documentos presentados mediante escrito de fecha 06 de octubre de 2016), tampoco tiene trascendencia considerando lo grave de los actos cometidos.

Insistimos en considerar que es evidente que la Sentencia emitida contiene diversos vicios y errores, tanto en la aplicación de la jurisprudencia, como en la valoración de las pruebas aportadas, por lo cual la Sentencia debe ser **REVOCADA**.

4.3. LA SENTENCIA INCURRE EN ERROR AL CONSIDERAR QUE LAS FALTAS GRAVES NO SE HAN CONFIGURADO AL NO EXISTIR UNA COMUNICACIÓN PREVIA AL DEMANDANTE ANTES DE INICIARLE EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO

Sobre el particular, la Sentencia sorpresivamente señala en el sexto considerando que:

2.48
d. e. Seloz Ac 5
Cuentas ya

"Este órgano jurisdiccional considera que no se ha incurrido en actos de violencia en contra del citado trabajador, asimismo, no se demuestra los actos de indisciplina que imputa la empleadora, y menos aún no existe ningún acoso sexual contra el trabajador señor Huaylla, dado que previamente la demandada debió cursar una comunicación al trabajador para que corrija su conducta, lo que no está probado en autos".

Al respecto, no entendemos por qué la Sentencia señala la necesidad de cursar una comunicación previa al demandante dando aviso de que su conducta constituye un acto reprochable, toda vez que la tipicidad de dicha falta se encuentra recogida en el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía.

Adicionalmente, consideramos que es lógico suponer que la comisión de tocamientos indebidos no son actos que deban ser efectuados en un ambiente de trabajo y que mucho menos ello suponga un juego común entre dos compañeros trabajo.

En vista de ello, encontramos innecesario que la Compañía tenga que observar esta formalidad, toda vez que ni la ley ni el Reglamento Interno de Trabajo estipulan que ello sea un requisito para poder iniciar un procedimiento legal de despido, teniendo en cuenta, además, que la gravedad de la falta cometida por el demandante habilitaba a la Compañía a dar inicio al despido.

4.4. LA SENTENCIA INCURRE EN ERROR AL CONSIDERAR QUE NO EXISTE UN GRAVE INCUMPLIMIENTO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO NI UN ACTO DE VIOLENCIA POR NO HABER EXISTIDO (SUPUESTAMENTE) UNA AGRESIÓN DIRIGIDA A OCASIONAR UN DAÑO SOBRE LA PERSONA QUE SE EJERCE LA VIOLENCIA

La Sentencia declara que *"el accionar imputado al actor no puede ser calificado como un acto de violencia en perjuicio del señor Elme Huayllas, en tanto la violencia implica necesariamente que la agresión física, sexual o psicológica esté dirigida necesariamente a ocasionar un daño sobre la persona que ejerce la violencia"*, considerando además que, por ello, no se ha configurado una inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (sexto considerado).

249
Asunto
moral

A partir de dicha conclusión, consideramos pertinente remitirnos a lo señalado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual define a la violencia y la intencionalidad del daño de la siguiente manera:

Violencia	Intencionalidad
<p><u>"El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones⁶".</u></p>	<p><u>"Uno de los aspectos más complejos de la definición es el de la intencionalidad. A este respecto, cabe destacar dos puntos importantes. Primero, aunque la violencia se distingue de los hechos no intencionales que ocasionan lesiones, la presencia de la intención de usar la fuerza no significa necesariamente que haya habido la intención de causar daño. En efecto, puede haber una considerable disparidad entre la intención del comportamiento y las consecuencias intentadas. Una persona puede cometer intencionalmente un acto que, a juzgar por normas objetivas, se considera peligroso y con toda probabilidad causará efectos adversos sobre la salud, pero puede suceder que el autor no los perciba como tales⁷".</u></p>

Teniendo ambas definiciones en cuenta, para que se configurara violencia en el accionar del demandante, bastaba con que exista la posibilidad de causar lesiones en la víctima, no siendo necesaria la concurrencia de ésta con la intención de causarle fácticamente un daño. Ello puede desprenderse también de lo afirmado por Gorelli Hernández y Gómez Álvarez en lo referido al acoso moral:

"Aunque en muchas ocasiones el acoso genera un daño a la salud física o psíquica del trabajador, no siempre el acoso moral supondrá una lesión de derecho a la integridad física y a la salud. Podemos señalar que en estos casos la situación de acoso es más evidente, pero no consideramos necesario que exista un daño a la persona para que exista acoso moral. Estimamos, por el contrario, que el acoso moral siempre supone una violación del derecho a la dignidad del trabajador⁸". (Énfasis agregado)

6 ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD 2003 - "Informe mundial sobre la violencia y la salud". Washington D.C., pp. 25-26

7 Op. Cit.

8 GORELLI HERNÁNDEZ, Juan y Tomás Gómez Álvarez. "Configuración jurídica del mobbing" En *Derecho & Sociedad* No. 20, Año 14, pp. 58-82.

250
document
evidence

Sobre el particular, el Juzgado no ha tenido en consideración que el daño ejercido por el demandante en contra del señor Huayllas no debe necesariamente causar secuelas físicas, sino que basta con que afecte la dignidad del trabajador para que sea considerado como un daño que afecte su integridad y que consecuentemente deba ser sancionado por la Compañía.

4.5. **LA SENTENCIA INCURRE EN ERROR AL BASAR EL PRONUNCIAMIENTO EN LA DECLARACIÓN DE LA VÍCTIMA DE LOS MALTRATOS Y EL BULLYING, DECLARACIÓN ADEMÁS VICIADA EN SU ACTUACIÓN MISMA**

La Sentencia basa su decisión en buena parte en la declaración del Sr. Elme Huayllas, víctima de los actos imputados al Sr. Barturen Flores.

Al respecto debemos empezar por señalar que, pese a que el artículo 26° de la NLPT establece que *“los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda”*, Elme Huayllas Alejandro –testigo ofrecido por la parte demandante y compañero de trabajo víctima de las acciones realizadas por el actor– ingresó a la Audiencia de Juzgamiento acompañado de la contraparte⁹ y presenció la misma desde su inicio.

Esta vulneración normativa, que incluso fue destacada por el Juez durante el desarrollo de la Audiencia (minuto 22:18 del video de la Audiencia), parece haber sido dejada de lado al momento de sentenciar, pese a que paradójicamente el Juez menospreciaba las afirmaciones del testigo (por ejemplo, en el minuto 27:50 del video la audiencia, el señor Huayllas afirma que sí tiene un interés en el resultado del proceso, siendo nuevamente preguntado por cuál sería este interés, ante lo cual el Juez interviene y pregunta nuevamente si es que no tiene interés alguno. Al responder negativamente, inmediatamente después, el juez afirma para el público asistente *“es obrero, pues, ¿no?”*, denotando displicencia en la valoración de sus declaraciones).

⁹ Teniendo en cuenta que las acciones de la parte demandante fueron calificadas como hostigamiento sexual en perjuicio de otro trabajador, el Juzgado debió valorar lo estipulado en el artículo 9° del Reglamento de la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por D.S. No. 010-2003-MIMDES: *“Se debe garantizar debidamente a los testigos ofrecidos por las partes con medidas de protección personales y laborales, (...) a fin de evitar represalias”*.

alegal
circunst
luc

Debemos tener en cuenta que, en el caso particular, se atribuyen actos de violencia, grave indisciplina y hostigamiento sexual; y, como tal, las declaraciones de la presunta víctima deben ser tratadas con especial cuidado, pues no siempre la persona que sufre de acciones como las descritas tiende a valorar lo ocurrido como un comportamiento negativo, ya sea por temor a represalias o vergüenza de la realidad.

Lo descrito ha sido evidentemente omitido por el Juez al momento de fallar, pues la Sentencia gira únicamente en torno a las declaraciones que finalmente emitió el testigo durante su interrogatorio.

Queda acreditado pues que, luego de visualizar los videos y presenciar las afirmaciones de la contraparte, el Juzgado no puede negar la existencia de actos de violencia y humillación dentro de las instalaciones de la Compañía en perjuicio del señor Huayllas y, menos aún, fundamentar su decisión en una declaración que podría encontrarse viciada por elementos exógenos y ajenos a la realidad.

Siguiendo la línea de lo expresado equívocamente por el Juzgado, consideramos pertinente insistir en la valoración que otorga a los actos realizados por el demandante y la fuente argumentativa. De acuerdo a éste, los hechos no pueden ser calificados como violentos, ya que el trabajador afectado, en sus declaraciones, afirma creer que son simples juegos.

Lo expuesto por éste es definitivamente un grave error y demuestra un claro desconocimiento de lo que puede ocurrir en circunstancias como las descritas, pues si él mismo reconoce que ello podría ser calificado como *bullying* –o, específicamente *mobbing*, al ser efectuado dentro de un ambiente de trabajo–, debería tener en cuenta lo que los especialistas en la materia han publicado respecto a las reacciones de las víctimas.

De acuerdo a Piñuel y Zabala, los mecanismos que suelen desencadenarse más frecuentemente entre las víctimas del *mobbing* (bullying en el trabajo) son las siguientes:

252
alucinación
y de S

- 1) La negación del acoso
- 2) La agresión contra el acosador o contra sus cómplices o cooperadores necesarios
- 3) La introyección de las acusaciones del acosador
- 4) La identificación y la sumisión al acosador

Así, aun cuando el caso particular podría encuadrar en más de un mecanismo de reacción, conforme a los argumentos esgrimidos por el Juez, es pertinente describir el primero de ellos:

"La negación suele ser el primer y principal obstáculo para comenzar a darle solución al problema del mobbing. De manera sorprendente, las víctimas tardan meses, y a veces años, en tomar conciencia o darse cuenta de que lo que les está ocurriendo es un problema identificado como acoso laboral o mobbing. Para su desgracia, la autoconciencia suele producirse en numerosas ocasiones cuando ya es demasiado tarde, y la víctima ha presentado la renuncia voluntaria, ha sido despedida o presenta un enorme deterioro en su salud física o psíquica. La negación suele ser el mecanismo de defensa causante de que la persona no afronte el problema del psicoterror a tiempo.

La mente bloquea cualquier posibilidad de quedar sobrepasada por la intensidad de la amenaza o el dolor, negando la misma percepción de los hechos o modificando su interpretación.

Este mecanismo afecta también a las mismas organizaciones en las que el mobbing ocurre, que suelen negar su existencia recurriendo a otras explicaciones alternativas, con lo que evitan afrontar directamente el problema y darle solución¹⁰. (Énfasis agregado)

Teniendo ello en cuenta, **pareciera ser que el Juzgado esperaba que, como lo mencionan en la Sentencia, la Compañía minimice lo ocurrido o no hiciese nada al respecto, desamparando de esta forma al trabajador afectado y perjudicando su desempeño laboral y personal.**

Afortunadamente, AJEPER se encuentra comprometido con los intereses y el bienestar de sus trabajadores, así pues, es importante resaltar **que la tutela del empleador debe reducir y sancionar este tipo de conductas**, pues muchas veces los trabajadores que sufren agravios como los ocurridos no lo **denuncian**

10 PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki. "Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo". Editorial Sal Terrae, Bilbao. 2001.

alos
educacion
y fto

por miedo a la falta de acción de su empleador y la posterior represalia de los atacantes, como podría haber sucedido con el señor Huayllas.

Tal y como fue señalado en la carta de despido del demandante, interpretar de dicha manera los acontecimientos del 22 y 25 de agosto de 2015 solo es una muestra de un segundo problema, dado que **BAJO NINGÚN TÉRMINO AJEPER PODRÍA TOLERAR QUE LA VIOLENCIA E INDISCIPLINA GENERAL -Y EL ACOSO LABORAL QUE SUPUSO ELLO- EN EL AMBIENTE DE TRABAJO FORMEN PARTE DE LA COTIDIANEIDAD EN NUESTRAS INSTALACIONES.**

Coincidiendo con lo señalado en diversos libros de psicología, luego de analizar el caso, y calificar los hechos realizados por el demandante como *mobbing* de tipo horizontal; el cual, de acuerdo a los especialistas, se origina cuando *"uno o más trabajadores se ven acosados por uno o varios compañeros que ocupan puestos de similar nivel dentro de la pirámide jerárquica de la organización"*¹¹, la conducta ejecutada por el señor Barturen Flores contra el señor Huayllas es una afectación a la dignidad del trabajador que bajo ningún supuesto puede ser admitida por la Compañía.

A modo de ilustración, consideramos necesario que el Juzgado conozca que uno de los posibles detonantes o causas que originan el mencionado tipo de *mobbing* es el siguiente:

"Mitigar el aburrimiento o "pasar el rato": Utilizar un pretendido sentido del humor, por ejemplo, para agredir -de manera aparentemente inofensiva- a quien se ha convertido en su objetivo. El grupo, por lo general en ámbitos con actividades rutinarias, sistemáticas o aburridas, que encuentra en esa "diversión" una salida de sus frustraciones y que apoya y acompaña al agresor en la creencia de que "una broma no le hace mal a nadie". El problema es que la broma cuando es sana no incluye burla o sarcasmo. Estas características, unidas a un ataque al autoestima de la víctima, que es tomada como punto de referencia por el resto de los compañeros, la convierten en un peligroso elemento de destrucción psicológica, de imprevisibles consecuencias"¹².

11 ABAJO OLIVARES, Francisco Javier. *"Mobbing: acoso psicológico en el ámbito laboral"*. Ediciones Depalma, Buenos Aires. 2004.

12 Op. Cit.

25
doscientos
cinco
cuatro

En ese sentido, es evidente el desconocimiento que el Juzgado puede tener respecto de este tema, llegando incluso a sostener que es política del Poder Judicial eliminar cualquier conducta que implique *bullying*, pero ignorar las circunstancias en las que éste puede originarse, las diversas reacciones que las víctimas pueden tener y las consecuencias que su sistematización trae consigo.

El basar una sentencia en la exclusiva declaración de una víctima sistemática de *mobbing* es un accionar negligente del Juzgado que, incluso denota ignorancia respecto de la calificación de violencia; aun cuando haya sido la propia Organización Mundial del Trabajo la que señala que *"la violencia en el trabajo quiebra la funcionalidad del lugar de trabajo, y cualquier acción que se adopte contra ella se inserta en el desarrollo organizativo de una buena empresa"*¹³, siendo no solo oportuna sino necesaria la intervención de AJEPER luego de visualizar los videos.

Ello así, es evidente que la Sentencia emitida contiene diversos vicios y errores, tanto en la aplicación de la jurisprudencia, como en la valoración de las pruebas aportadas, por lo cual la Sentencia debe ser **REVOCADA**, declarándose el presente proceso como **INFUNDADO**.

4.6. LA SENTENCIA INCURRE EN ERROR AL NO CONSIDERAR QUE EN ESTE CASO SE HAN CONFIGURADO LAS FALTAS GRAVES RELACIONADAS A LA GRAVE INOBSERVANCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, ACTOS DE VIOLENCIA Y GRAVE INDISCIPLINA Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

A partir de lo señalado, consideramos que ha quedado plenamente acreditada la configuración de las faltas graves imputadas al demandante (en un procedimiento arreglado a ley, y que no ha sido objeto de cuestionamiento, por los actos realizados los días 22 y 25 de agosto de 2015, y que comprendieron la grave inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (artículos 58 "d" y 99 "g"), actos de violencia y grave indisciplina, y actos de hostigamiento sexual, no constituyendo elementos que desmerezcan tal imputación los comentados en la Sentencia, tales como la aceptación de la víctima, la remisión de una

¹³ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO 1998. *"Violencia en el lugar de trabajo: un nuevo problema mundial"*. En Revista Trabajo No. 26.

comunicación previa o la posibilidad de calificar los actos como meros “juegos”, entre otros.

Todo ello lleva a concluir que el despido del demandante se ajustó a ley, y por tanto, además de no ser fraudulento, tampoco fue arbitrario.

4.7. LA SENTENCIA INCURRE EN ERROR AL NO PRONUNCIARSE EXPRESAMENTE SOBRE EL PEDIDO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS Y DECLARARLAS INFUNDADAS CONSIDERANDO LA PRETENSIÓN DE DESPIDO FRAUDULENTO FORMULADA POR EL DEMANDANTE

En relación a esta pretensión, debemos indicar que, en el supuesto negado que hubiese un despido fraudulento (como alega el demandante), no procedería el pago de remuneraciones devengadas.

Al respecto, cabe señalar que en **STC No. 1450-2001-AA/TC**, el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, estableció claramente que las pretensiones sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado resultan totalmente infundadas. Para tal efecto señaló expresamente que:

“a) mediante jurisprudencia uniforme y reiterada, el Tribunal ha dejado plenamente establecido que las remuneraciones de todo trabajador representan una contraprestación por las labores efectivamente realizadas; b) si bien las sentencias constitucionales que ordenan la reincorporación de un trabajador indebidamente cesado pueden eventualmente, y según el caso, disponer la cuantificación del periodo no laborado para efectos pensionables, ello no supone ningún de reconocimiento remunerativo por un trabajo que nunca se realizó; c) aunque es inobjetable que a un trabajador cesado indebidamente en sus funciones se le ocasiona un perjuicio durante todo el periodo que no laboró, ello no puede suponer el reconocimiento de haberes, sino exclusivamente el de una indemnización por el daño generado. Sin embargo, la determinación de los alcances de dicha indemnización no es un asunto que pueda ser dilucidado mediante esta vía que más bien se orienta a restituir los derechos vulnerados o amenazados por actos u omisiones inconstitucionales; d) por consiguiente y aunque debe entenderse que a cualquier trabajador indebidamente cesado le asiste el derecho de reclamar indemnización por el daño del cual fue objeto, queda claro que la pretensión sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado, resulta, por lo menos para casos como el presente, totalmente infundada.”

23
desarrollo
inca
sei

La posición adoptada en el pronunciamiento citado ha sido reiterada por el Tribunal hasta la actualidad en causas similares a las que fue objeto de dicho proceso.

Así, la STC N° 849-2002-AA/TC (Anexo 1-L de la contestación de demanda), publicada el 24 de junio de 2003, en su segundo fundamento se señala lo siguiente:

*"De otro lado, conforme lo ha establecido este Tribunal, **no cabe en estos casos disponer el pago de remuneraciones devengadas**, por cuanto ellas corresponden a un periodo no trabajado en el cual, por lo tanto, no hubo contraprestación; consecuentemente, **tal solicitud posee naturaleza indemnizatoria, y no restitutoria**, debiendo quedar a salvo el derecho respectivo, el mismo que no puede ejercitarse en esta vía sumaria".*

De similar pronunciamiento es la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en la STC N° 275-2001-AA/TC (Anexo 1-M de la contestación de demanda), publicada el 16 de abril de 2004, en cuyo noveno fundamento se señala que:

*"Con relación al pago de las remuneraciones dejadas de percibir por los recurrentes, es criterio de este Tribunal que **dicho pago, durante el tiempo que duró su cese, no procede**, por cuanto las remuneraciones son una contraprestación por el trabajo realizado, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho a la indemnización que pudiera corresponderles, por concepto del daño irrogado por la injusta separación".*

Finalmente, la STC N° 1996-2003-AA/TC (Anexo 1-N de la contestación de demanda), publicada el 04 de febrero de 2004, en cuyo cuarto fundamento se señala que:

*"En cuanto al extremo referente al pago de las remuneraciones que **dejó de percibir durante el tiempo que duró el cese, este Tribunal ha establecido que ello no procede**, por cuanto la remuneración es la contraprestación por el trabajo realizado, sin perjuicio de dejar a salvo el derecho a la indemnización que pudiera corresponderle".*

Por tanto, en virtud de lo expuesto, es claro que el criterio establecido por el Tribunal Constitucional respecto al tema de la procedencia del pago de las remuneraciones devengadas **es uniforme y reiterado**, como puede verificarse en

255
doscientos
cinquenta
cinco

comunicación previa o la posibilidad de calificar los actos como meros "juegos", entre otros.

Todo ello lleva a concluir que el despido del demandante se ajustó a ley, y por tanto, además de no ser fraudulento, tampoco fue arbitrario.

4.7. LA SENTENCIA INCURRE EN ERROR AL NO PRONUNCIARSE EXPRESAMENTE SOBRE EL PEDIDO DE REMUNERACIONES DEVENGADAS Y DECLARARLAS INFUNDADAS CONSIDERANDO LA PRETENSIÓN DE DESPIDO FRAUDULENTO FORMULADA POR EL DEMANDANTE

8

En relación a esta pretensión, debemos indicar que, en el supuesto negado que hubiese un despido fraudulento (como alega el demandante), no procedería el pago de remuneraciones devengadas.

Al respecto, cabe señalar que en **STC No. 1450-2001-AA/TC**, el Tribunal Constitucional en **sesión de Pleno Jurisdiccional**, estableció claramente que **las pretensiones sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado resultan totalmente infundadas**. Para tal efecto señaló expresamente que:

"a) mediante jurisprudencia uniforme y reiterada, el Tribunal ha dejado plenamente establecido que las remuneraciones de todo trabajador representan una contraprestación por las labores efectivamente realizadas; b) si bien las sentencias constitucionales que ordenan la reincorporación de un trabajador indebidamente cesado pueden eventualmente, y según el caso, disponer la cuantificación del periodo no laborado para efectos pensionables, ello no supone ningún de reconocimiento remunerativo por un trabajo que nunca se realizó; c) aunque es inobjetable que a un trabajador cesado indebidamente en sus funciones se le ocasiona un perjuicio durante todo el periodo que no laboró, ello no puede suponer el reconocimiento de haberes, sino exclusivamente el de una indemnización por el daño generado. Sin embargo, la determinación de los alcances de dicha indemnización no es un asunto que pueda ser dilucidado mediante esta vía que más bien se orienta a restituir los derechos vulnerados o amenazados por actos u omisiones inconstitucionales; d) por consiguiente y aunque debe entenderse que a cualquier trabajador indebidamente cesado le asiste el derecho de reclamar indemnización por el daño del cual fue objeto, queda claro que la pretensión sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado, resulta, por lo menos para casos como el presente, totalmente infundada."

25
doscient
cincuenta y 5

las sentencias de los expedientes que hemos referido, y por las cuales, el Tribunal ha establecido la improcedencia del pago de remuneraciones devengadas.

Lo expuesto anteriormente no hace más que corroborar nuestra posición, toda vez que el pedido del demandante para obtener el pago de las remuneraciones devengadas derivadas de un supuesto despido fraudulento no resulta amparable; razón por la cual el Juzgado debió declarar **INFUNDADA** la demanda en este extremo.

POR TANTO:

Solicitamos a vuestro Despacho tenga presente lo expuesto y conceda la apelación interpuesta, elevando el proceso al superior jerárquico, a efectos de que se pronuncie sobre el presente recurso, conforme a Ley.

OTROSÍ DECIMOS: Que, acompañamos copias suficientes del presente escrito para las partes, así como los comprobantes que acreditan el pago del arancel judicial y las cédulas de notificación correspondientes.

Lima, 18 de octubre de 2016



MICHAEL VIDAL SALAZAR
ABOGADO
Lima: Reg. CAL, N° 31413



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

Señores:

BEGAZO VILLEGAS
FARFAN OSORIO
BARBOZA LUDEÑA

Lima, veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete.

VISTOS:

En Audiencia Pública de fecha catorce de diciembre del año en curso, con la asistencia del demandante y su abogado Mateo Alejandro Tincopa Calle, y el abogado de la demandada Michael Vidal Salazar; e interviniendo en calidad de ponente el Señor Juez Superior Barboza Ludeña.

MATERIA DEL RECURSO:

Es materia de apelación: La **Sentencia N° 246-2015**, contenida en la **Resolución N° Tres**, de fecha 10 de octubre de 2016, obrante a fojas 211 a 215, que Declara: **Fundada** la demanda, y en consecuencia **Ordena** que la demandada REPONGA al demandante en su mismo puesto de trabajo o en otro de igual nivel remunerativo, en el plazo de 5 días, de consentida o ejecutoriada la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicarse las medidas coercitivas respectivas, sin costas y costos procesales. **Carece de objeto** emitir pronunciamiento respecto a la pretensión subordinada.

AGRAVIOS:

- El **demandado** al interponer su recurso de apelación de fecha 19 de octubre del 2016, obrante a fojas 223 a 257, expresa los siguientes agravios:

- 1) Solicitamos se declare NULA la Sentencia, por afectar el principio de congruencia, defensa y debido proceso, no se pronuncia sobre el pago de remuneraciones devengadas, el actor en su demanda solicita el pago de remuneraciones devengadas, por la invalidez de su despido al constituir un

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)



despido fraudulento, si bien su pretensión es presentada con la pretensión de reposición, al tratarse de un pedido basado en un despido fraudulento, ambos pronunciamiento deben de realizarse de manera independiente, como lo establece la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, la declaración de un despido fraudulento no da mérito al pago inmediato de remuneraciones devengadas, la misma debe ser solicitada judicialmente en calidad de indemnización por daños y perjuicios, además las remuneraciones devengadas no puede ser considerada como una pretensión accesoria en el caso del despido fraudulento motivo por el cual tiene carácter principal mereciendo un pronunciamiento.



2) La Sentencia incurre en error al considerar que ha existido un despido fraudulento pese a estar acreditados los hechos y ser considerados por el Juzgado como actos de maltratos y Bullying, e incluso aceptados por el señor Barturen Flores en su demanda, habiendo reconocido por el Juzgado resulta paradójico que en el séptimo considerando de la Sentencia reconozca que la conducta realizada por el demandante constituye un acto de bullying y que luego niegue de forma rotunda la existencia de actos de violencia, indisciplina u hostigamiento sexual, concluyendo que la Compañía ha impuesto sanciones sin ponderar las medidas disciplinarias, inobservando la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad, siendo la sanción del despido una medida desproporcional, por tanto no resulta pertinente la calificación del despido como uno de tipo fraudulento en la medida que los hechos pese a ser negados en un inicio han sido reconocidos.



3) La sentencia incurre en error al señalar que se han afectado los principios de razonabilidad y proporcionalidad al aplicarse la sanción del despido, al señalar que los hechos son una práctica frecuente realizada por los compañeros de trabajo del señor Huayllas, sin embargo, ello no restaría gravedad, como se expuso en la audiencia de juzgamiento lo ocasionado al señor Huayllas no es una simple afectación, el Juzgado debe valorar que

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

todos los trabajadores tienen derecho a prestar servicios en un ambiente propicio y es el empleador el responsable en garantizar que ello ocurra, por estos motivos, resulta inaudito que el Juez reste importancia a los actos descritos, calificándolos como mera cotidianidad o "simple bullying", más aún cuando, al visualizar los videos de las cámaras de seguridad de la compañía, en la audiencia (minuto 52:14 del video) él mismo reconozca que lo que visualiza es bullying, lo correcto hubiera sido calificarlo como mobbing, por haberse efectuado en las instalaciones del empleador, siendo evidente que la sanción aplicable no ha tomado en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, contrariamente a lo que afirma el Juzgado en la Sentencia.

4) La sentencia incurre en error al considerar que las faltas graves no se han configurado al no existir una comunicación previa al demandante antes de iniciarle el procedimiento de despido, la Sentencia sorpresivamente señala en el sexto considerando la necesidad de cursara una comunicación previa al demandante dando aviso de que su conducta constituye un acto reprochable, toda vez que la tipicidad de dicha falta se encuentra recogida en el Reglamento Interno de Trabajo de la Compañía, consideramos que es lógico suponer que la comisión de tocamientos indebidos no son actos que deban ser efectuados en un ambiente de trabajo y que mucho menos ello suponga un juego común entre dos compañeros trabajo, siendo así la falta grave cometida por el demandante habilita a la Compañía a dar inicio al despido.

5) La sentencia incurre en error al considerar que no existe un grave incumplimiento del reglamento interno de trabajo ni un acto de violencia por no haber existido una agresión dirigida a ocasionar un daño sobre la persona que se ejerce la violencia, para que se configure violencia en el accionar del demandante basta con que exista la posibilidad de causar lesiones, sobre el particular el Juzgado no ha tenido en consideración que el daño ejercido por el demandante en contra del señor Huayllas no debe

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

necesariamente causar secuelas físicas, sino que basta con que afecte la dignidad del trabajador para que sea considerado como un daño que afecte su integridad y que consecuentemente deba ser sancionado por la Compañía.

6) La sentencia incurre en error al basar el pronunciamiento en la declaración de la víctima de los maltratos y el bullying, declaración además viciada ya que su decisión basada en la declaración del Sr. Elmer Huayllas, pese a que el artículo 26° de la NLPT establece que los testigos no presencian la Audiencia, el señor Elmer Huayllas testigo ofrecido por demandante ingresó a la Audiencia de Juzgamiento, esta vulneración normativa, que incluso fue destacada por el Juez en la Audiencia (minuto 22:18), parece haber sido dejada de lado al momento de sentenciar, el minuto 27:50 del video la audiencia, el señor Huayllas afirma que sí tiene un interés en el resultado del proceso, debiendo tenerse en cuenta que al existir actos de violencia, grave indisciplina y hostigamiento sexual, y, como tal, las declaraciones de la presunta víctima deben ser tratadas con especial cuidado, pues no siempre la persona que sufre de acciones como las descritas tiende a valorar lo ocurrido como un comportamiento negativo, va sea por temor a represalias o vergüenza de la realidad. El basar una sentencia en la exclusiva declaración de una víctima sistemática de mobbing es un accionar negligente del Juzgado que, incluso denota ignorancia respecto de la calificación de violencia.

7) La sentencia incurre en error al no considerar que en este caso se han configurado las faltas graves relacionadas a la grave inobservancia del reglamento interno de trabajo, actos de violencia y grave indisciplina y hostigamiento sexual, ha quedado plenamente acreditada la configuración de las faltas graves imputadas al actor en un procedimiento arreglado a ley, y que no ha sido objeto de cuestionamiento, por los actos realizados los días 22 y 25 de agosto de 2015, y que comprendieron la grave inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (artículos 58 "d" y 99 "g").

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

actos de violencia y grave indisciplina, y actos de hostigamiento sexual, no constituyendo elementos que desmerezcan tal imputación los comentados en la Sentencia, tales como la aceptación de la víctima, la remisión de una comunicación previa o la posibilidad de calificar los actos como meros "juegos", entre otros. Todo ello lleva a concluir que el despido del demandante se ajustó a ley, además de no ser fraudulento, tampoco fue arbitrario.

- 8) La sentencia incurre en error al no pronunciarse expresamente sobre el pedido de remuneraciones devengadas y declararlas infundadas considerando la pretensión de despido fraudulento formulada por el demandante, en relación a esta pretensión, debemos indicar que, en el supuesto negado que hubiese un despido fraudulento (como alega el demandante), no procedería el pago de remuneraciones devengadas, en STC N° 1450-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional en sesión de Pleno Jurisdiccional, estableció claramente que las pretensiones sobre reconocimiento de haberes por un trabajo no realizado resultan totalmente infundadas. Tribunal Constitucional respecto al tema de la procedencia del pago de las remuneraciones devengadas es uniforme y reiterado, razón por la cual el Juzgado debió declarar infundada la demanda;

CONSIDERANDO:

PRIMERO: 1.1. De conformidad con el Principio Dispositivo "...el Juez no puede arrogarse la calidad de parte y aducir argumentos que no fueron hechos valer por [(...) las partes] a través de los recursos que les franquea la ley"¹. Bajo este mismo contexto, comentando el artículo 370° del Código Procesal Civil, se señala: "El artículo en comentario regula la limitación de la competencia del juez superior frente a la apelación. Esta limitación lleva a que sólo se pronuncie sobre los agravios que la sentencia recurrida le ha causado al apelante. **El agravio es la**

¹ Casación N° 2935-98 Apurímac, Sala Civil de la Corte Suprema, 26 abr. 1998.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

*medida de la apelación...*² (el resaltado es agregado). Por consiguiente, en virtud de esta disposición legal, el órgano revisor debe circunscribirse únicamente a efectuar el análisis de la resolución impugnada y a absolver sólo los agravios contenidos en el escrito de su propósito.

1.2. La Casación N° 626-01-Arequipa establece: *"El Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones resueltas por el juez inferior; sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes a la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su procedimiento, recogido por el aforismo tantum appellatum quantum devolutum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante"*.³ En ese sentido, sólo se debe pronunciar sobre los agravios planteados por los apelantes y lo resuelto por él A quo en relación a ello.

SEGUNDO: Delimitación de la materia de controversia

2.1. Conforme a la demanda y la precisión de pretensiones que pasan a juzgamiento, expresados en la Audiencia de Conciliación y Juzgamiento⁴, se puede advertir que la controversia se circunscribe a determinar:

- Determinar si corresponde ordenar la reposición del accionante en su último puesto de labores al haber sido despedido fraudulentamente.
- Como pretensión subordinada a la primera, determinar si corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario, hasta por la suma de S/27,136.80 Soles.
- El pago de los costos y costas del proceso.

TERCERO: Carga de la prueba.

² LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. "Comentarios al Código Procesal Civil". Gaceta Jurídica. Tomo II. Pág. 176.

³ Publicado en "El Peruano" 05-11-2001, pág. 7905.

⁴ Cuya acta corre de fojas 173 vuelta.

doscientos ochenta y seis

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

3.1. El derecho probatorio tiene una marcada connotación procesal ya que en función de todo medio de prueba se genera la certidumbre acerca de la verdad de las afirmaciones sobre los hechos en conflicto de intereses y ésta en su acepción amplia es entendida como aquél medio útil para dar a conocer algún hecho o circunstancia, adquiriéndose el conocimiento de la realidad, y en su sentido estricto la prueba puede ser definida como aquellas razones extraídas de los medios ofrecidos que, en conjunto, dan a conocer los hechos o la realidad a efecto de resolver la cuestión controvertida de relevancia jurídica.

3.2. En este sentido el artículo 23° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo prevé que: *“23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, (...) 3.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado como empleador la carga de la prueba de: “a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad”.*

CUARTO: Análisis del agravios 1) y 8) de la demandada referidos a la pretensión impugnatoria de nulidad

4.1. La demandada señala que se afectó el principio de congruencia, defensa y debido proceso, bajo el argumento de que en la Sentencia el A quo no se ha pronunciado expresamente sobre el pedido de pago de remuneraciones devengadas conforme a Ley.

4.2. Con respecto a la misma, es preciso señalar que el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política prescribe, son principios y derechos de la función jurisdiccional: *“5) la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”*; concordada con lo establecido por el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que prescribe: *“Todas las resoluciones, con exclusión de las de mero trámite, son motivadas, bajo responsabilidad, con expresión de los fundamentos en que se*

PODER JUDICIAL

286
Asientos ocultos

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

sustentan. Esta disposición alcanza a los órganos jurisdiccionales de segunda instancia que absuelven el grado, en cuyo caso, la reproducción de los fundamentos de la resolución recurrida, no constituye motivación suficiente.".

Asimismo sobre el particular el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 9691-2006-AA/TC - ha incidido en lo siguiente: "...el derecho a la motivación de resoluciones judiciales, como componente esencial del derecho al debido proceso, "es el derecho de obtener de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente deducidas por las partes en cualquier clase de procesos. La exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas en proporción a los términos del inciso 5) del artículo 139° de la Norma Fundamental, garantiza que los jueces, cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, justifiquen sus decisiones, asegurando que la potestad de administrar justicia se ejerza con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también, con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables...", consecuentemente la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso y la norma aplicable. Por lo que una decisión que sea adversa a una de las partes no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada.

4.3. Siendo así, examinado la resolución apelada se advierte que el A quo, resolvió el caso según las pretensiones materia de juicio fijados en la audiencia de conciliación y en la cual no fue fijado con la participación de las partes el pago de sus remuneraciones devengadas (ver fs.173), es por ello, lógico que el A quo no haya emitido pronunciamiento con respecto a este extremo. Siendo así, se puede advertir básicamente de los fundamentos de la sentencia, que él A quo ha formado su criterio con motivación regular y de acuerdo a Ley y no amerita nulificar pudiendo ser reevaluados en esta instancia, por lo que la resolución recurrida cumple con el artículo 122° del Código Procesal Civil y el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, concordado con el artículo 2071

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo -⁵. Siendo ello así, corresponde desestimarse los agravios alegados.

QUINTO: Análisis respecto al agravio 4) 5) y 6) de la demandada referida a la imputación falta grave prevista en el inciso a), f), i) del artículo 25° de la LPCL.

5.1. Al respecto la demandada señala que la sentencia incurre en error al no considerar que en este caso se ha configurado las faltas graves previstas en el inciso a), f), i) del artículo 25° - del Decreto Supremo N° 003-97-TR - Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral – del inciso a) referido a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo; del inciso f) referido a los actos de violencia, grave indisciplina, injuria de otros trabajadores cometido dentro del centro de trabajo; del inciso i) lo referido al hostigamiento sexual cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo, siendo así corresponde evaluar si en el presente caso se ha configurado dicha causal de falta grave.

5.2. Al respecto de la revisión y análisis de los actuados que corre de fojas 05 a 08, consistente en la carta de pre-aviso de despido remitido al accionante se le inculcó estar incurso en la falta grave en base a los siguientes fundamentos fácticos: *“Con ocasión de las revisiones periódicas de las grabaciones de las videocámaras pudieron evidenciar que el señor Alejandro Elmer Huayllas fue víctima de maltrato y bullying, así como hostigamiento sexual por sus compañeros de trabajos en diferentes oportunidades en la zona de lockers, los días 20, 22 y 25*

⁵Contenido de la sentencia: El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables. Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos. El pago de los intereses legales y la condena en costas y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia.

doscientos ochenta y ocho

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

de agosto del 2015, siendo no solos golpeado en la cara y en el cuerpo, sino también tocado de manera indebida en sus partes íntimas, la Compañía inició una investigación para determinar a los implicados, observando que el día 22 de agosto usted tomó la mano del señor Elmer Huayllas y lo jaloneó de manera violenta, el día 25 de agosto, no solo volvió a acercarse y maltratar al señor Elmer Huayllas en dicha oportunidad, incurriendo así en un grave incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, sino que cometió hostigamiento sexual en contra del señor Elmer Huayllas, debido a que le toco las nalgas con la mano, para luego acercar su mano a otro trabajador en señal de burla. Dicha conducta, evidentemente no corresponde con los valores y expectativas que la Compañía espera de sus trabajadores entre otros”.

5.3. A fojas 09 a 10 corre la carta de descargo del accionante, respecto de la imputación que se le viene atribuyendo, manifestando lo siguientes: “Que, los encargados de recursos humanos de la empresa han incurrido en equivocada valoración de los hechos visualizados en el video ya que no he incurrido en falta grave, la empresa muestra los hechos que ocurren en el casillero donde nos cambiamos la ropa para ingresar luego a trabajar o al salir del trabajo, hechos que no están relacionados con el trabajo ya que el video muestra que estos hechos se habrían producido a las 06.48 del 22 de agosto del 2015 y a las 22.44 horas del 25 de agosto del 2015, pm es decir minutos antes de comenzar la jornada de trabajo, es totalmente inexacto los supuestos de falta grave del cual se me acusa, su carta de preaviso dice erróneamente que el trabajador Elmer Huayllas fue agredido en la zona de locker (casilleros) los días 20, 22 y 25 de agosto del 2015, siendo no solo golpeado en la cara y en el cuerpo, sino también tocado de manera indebida en sus partes íntimas, el referido trabajador habría sido objeto de bullying, así como de hostigamiento sexual, lo cual no es cierto ni los he cometido ya que su video no acredita nada de lo que sostiene en su carta y pretende utilizar actos y reacciones en las que intervienen algunos de los trabajadores al momento de cambiarse haciendo chistes o en algunos casos jugando de manos, sin la gravedad que se le atribuye, lo que ocurre esos días es

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

que en circunstancias en que ingreso al casillero cuando estoy cambiándome para ingresar noto que varios trabajadores entre los que se encuentran el supuesto agredido están jugando de manos e inclusive hacen ademán de cargarlo a uno de ellos exigiéndole que "se bañe" ante lo cual yo me acerco y hago el ademán de tocarlo con la mano en son de juego, todo ello en evidente acto de juego y en ningún momento toco las partes íntimas del trabajador".

5.4. De fojas 11 a 15, corre la Carta de Despido de fecha 18 de septiembre del 2015, dirigida al accionante, apreciándose lo siguiente: "(...) que luego de haber revisado sus descargos, consideramos que usted, en lugar de desvirtuar las faltas graves que le han sido imputadas, ha confirmado la comisión de éstas, sus justificaciones pretenden justificar su conducta, en ese sentido se puede verificar en el punto 1 de su carta los hechos registrados por las cámaras en la zona de lockers ocurrieron antes de ingresar a trabajar, por lo cual estos hechos no están relacionados con el trabajo independientemente de ello estos hechos se llevaron a cabo en las instalaciones de la compañía, circunstancia suficiente para sancionar a los involucrados, en el punto 4 de su descargo preciso que las imputaciones son exageradas debido a que los actos registrados constituyen chistes, o juego de manos, en los que finalmente usted, no habría participado, no obstante sin perjuicio de ello es falso y se puede corroborar y se puede corroborar su participación en los hechos imputados en el CD adjunto a la carta de imputación, en el punto 5 usted se contradice a sí mismo, al aceptar expresamente que se acercó y que tocó y agarró en "son de juego", pues si usted considera que este tipo de acciones obedecen a simples juegos nos encontramos ante un problema adicional, puesto que la compañía de ninguna manera permitiría que forme parte de su organización personas que conciben a la violencia física y los actos de hostigamiento sexual, así como la indisciplina en meros juegos, o actos de recreación, menos si se dan en sus instalaciones y en perjuicio de sus trabajadores".

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

5.5. Siendo así, corresponde el análisis de la imputación efectuada por la demandada al actor sobre falta grave, contemplada en el inciso a), f), i) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y Competitividad Laboral, inciso **a) La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo:** Respecto a ello cabe señalar que atendiendo a la potestad "normativa" que posee el empleador, este tiene la facultad de elaborar una serie de parámetros normativos que tiene la finalidad de organizar y regular las labores dentro de la empresa. Tales disposiciones se reúnen en el llamado Reglamento Interno de Trabajo⁶. La afectación a estas obligaciones debe ser grave e imputable al trabajador, "bien deliberada o ya negligente", es decir puede ser "de forma deliberada, consciente o por negligencia"⁷. *El deber de colaboración importa que el trabajador debe prestar sus servicios de forma adecuada, llevando a cabo prestaciones que no se encuentren reseñadas expresamente en el contrato de trabajo y obviando todo comportamiento que puede perjudicar la utilidad de su trabajo al empleador. Cierta sector de la doctrina estima que la obligación de colaboración se refiere también a la conservación de la seguridad, la salud y moralidad en los lugares de trabajo y, en general, al cumplimiento estricto de la legislación laboral y especialmente en las medidas de prevención. Los reglamentos internos podrían ayudar a detallar los deberes esenciales que podrían reflejar el deber de colaboración entre las partes";* **f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria 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,** al respecto cabe señalar: "que son faltas graves que buscan sancionar conductas que distorsionan la convivencia y buen organización de la empresa además de reaccionar frente a actos lesivos de derechos constitucionales como el honor, la imagen y la integridad física del empleador y/o de los trabajadores. Ante la dificultades y complejidad que supone la probanza de

⁶La legislación obliga que las empresas con más de 100 trabajadores tendrán un Reglamento Interno de Trabajo.

⁷ ORTIZA, Carmen. Ob. Cit. p. 1121.

Asientos ²¹¹ momentos y M

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

esta causal de despido, tenemos que tal labor podría facilitarse a través de registros audiovisuales o informes de las personas afectadas y/o testigos y constataciones de autoridades administrativa⁸; **i) El hostigamiento sexual cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo, respecto a ello cabe señalar que: "Según la Constitución Política del Perú toda persona sin distinción de sexo tiene derechos, que se deben respetar y defender ante cualquier circunstancia más aun cuando el lugar de desarrollo personal es el centro de trabajo dado que se establecieron principios esenciales para su correcto desenvolvimiento. En ese sentido el hostigamiento sexual en la medida que se produce en el ámbito del trabajo, representa una violación del derecho de trabajar en un ambiente digno y humano (...)"⁹.** Según TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N° 003-97-TR, los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos actos que puedan constituir actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador, de acuerdo al inciso i) de la norma señalada constituyen falta grave equiparable al despido.

5.6. Siendo así, del análisis de los medios probatorios se advierte, se advierte de la Carta de Preaviso de despido de fecha 04 de setiembre de 2015, que: " Se le imputa al actor la comisión de falta grave basado en una investigación donde se determinó que con ocasión de las revisiones periódicas de las grabaciones de las videocámaras pudieron evidenciar que el señor Alejandro Elmer Huayllas fue víctima de maltrato y bullying, así como hostigamiento sexual por sus compañeros de trabajos en diferentes oportunidades en la zona de lockers, los días 20, 22 y 25 de agosto del 2015, siendo no solo golpeado en la cara y en el cuerpo, sino también tocado de manera indebida en sus partes íntimas", advirtiéndose de la Carta de descargo de fecha 11 de setiembre de 2015, que el actor reconoce la

⁸ JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU, EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERU, PRIMERA EDICIÓN, Pag. 529.

⁹ <http://www.monografias.com/trabajos93/acoso-sexual-ambito-laboral/acoso-sexual-ambito-laboral.html>

PODER JUDICIAL

descartar movimiento y de

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

existencia de los hechos sin embargo señala que no ha cometido falta grave y que la demandada pretende utilizar actos y reacciones en las que intervienen algunos de los trabajadores al momento de cambiarse haciendo chistes o en algunos casos jugando de manos, sin la gravedad que se le atribuye. Sin embargo de la visualización del CD en la Audiencia de Juzgamiento a minuto 00:41:24 y a minuto 00:44:26 en la audiencia de vista de la causa, se advierte que el actor tuvo conductas inapropiadas que colisiona contra la dignidad del trabajador afectado los días 22 y 25 de agosto del 2015, y realiza actos connotación sexual y no de juego en contra del señor Elmer Huayllas, quien se halla en ese momento en el pasadizo utilizado como vestidor con polo de color blanco y pantalón rojo y el actor vestido de rojo pasa caminado el día 22 por el lado del referido trabajador (víctima) y toma la mano como que lo jala al señor Huayllas y el día 25 pasa por el lado del señor Huayllas y ya dando un paso hacia adelante estira atrás las manos y los dedos hacia las nalgas del señor Huayllas y levantando la misma mano hace oler a otro trabajador próximo quien levanta la mano en señal de que apesta, y también se observa que el señor Huayllas obviamente trata de protegerse y se pone en alerta cuando pasa esta última persona, con lo cual obviamente se ha producido violencia psicológica y agresión física en contra del trabajador afectado y genera un ambiente hostil y el deterioro del ambiente laboral tanto del trabajador como también de la empresa, siendo así se encuentra acreditada los hechos de la imputación realizada contra el actor por la comisión de las faltas graves o sea los hechos atentatorios contra la dignidad del trabajador resulta evidente, en tanto que lo sostenido por el actor y el abogado no se ajustan a la verdad cuando señala que pasaba y lo empuja un poquito para pasar.

5.7. En ese sentido, en cuanto a la gravedad de la conducta realizada el demandante y el abogado pretende minizar señalando que estos hechos no son graves y son simples bromas y juegos entre compañeros de trabajo, asimismo, se advierte de la sentencia recurrida que el A quo determina que: "era una práctica que frecuentemente realizaban sus compañeros, por la confianza y familiaridad

descubiertos 21-11-15

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

que mantenían, por los años que prestaban servicios”, sin embargo para los efectos de valorar la magnitud o gravedad de la conducta debe tenerse en cuenta la conducta abusiva como gesto, palabra, comportamiento, actitud, que atenta por su repetición contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, degradando el ambiente de trabajo, crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo, asimismo con relación a ello se tiene que: “El artículo veinticinco del Decreto Supremo N° 003-97-TR define a la falta grave como la infracción del trabajador a los deberes esenciales que emanen del contrato, de tal índole, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación, sin mencionar que esta tenga o no contenido doloso, pues de otro modo no podría sancionarse adecuadamente la inconducta que sin tener contenido ilícito pueda tener la envergadura suficiente para quebrantar la disciplina, armonía y orden indispensables en todo centro de trabajo¹⁰. Siendo así, se advierte en el presente caso que la conducta desarrollada por el actor como el jaloneo a su compañero de trabajo y el tocamiento de nalgas para luego burlarse constituye una actitud humillante para cualquier trabajador lo cual configura un hostigamiento sexual y ejercicio de actos de violencia, lo que conlleva al incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, vulnerando el derecho del trabajador a laborar en un ambiente digno humano;

5.8. Examinado el Reglamento Interno de Trabajo – RIT en adelante-, en la que también se sustenta la Carta de Preaviso y de Despido, en efecto es obvio aunque el trabajador afectado lo minimiza con cierto titubeo no siendo tajante en sus respuestas según el audio y video visualizado de la Audiencia de Juzgamiento, que la conducta del actor es evidente que infringe sus obligaciones del artículo 58 del RIT inciso d) que señala de manera tajante “Guardar el debido respeto a sus...compañeros y público en general, manteniendo un trato alturado y cortés.”, lo cual es tipificado en el artículo 99° inciso g) del mismo RIT que señala “Se tipifican como faltas (...) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria, y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador,....o de otros

¹⁰Casación N° 1622-2000-Arequipa.

PODER JUDICIAL

277
Asientos mesetas y sus

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

trabajadores”, la misma que es tipificado en la parte pertinente del literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR - TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral – en adelante LPCL - concordado con el f) de la misma LPCL. De los mismos también se advierte de dichos actos un componente de hostigamiento sexual tipificado en el inciso i) del referido artículo, que concuerda con el numeral 4.2¹¹ del artículo 4 de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual – con respecto a la cual el numeral 8.2 del artículo 8 del mismo cuerpo legal que sanciona el hostigamiento sexual si es el hostigador es un trabajador del régimen laboral privado según la gravedad de los hechos, con amonestación, suspensión o **despido**, y es este caso el empleador optó por el despido.

5.9. Asimismo, cabe señalar que si bien se advierte que en la audiencia de Juzgamiento al preguntarle a la víctima en este caso el señor Huaylla que actuó como testigo si el Señor Barturen lo habría acosado en el minuto (00:34:15) señala que no, también debe tenerse en cuenta que entiende la víctima como hostigamiento sexual que es un razonamiento distinto en cada persona, este hecho de por si no minimiza la conducta del demandante que se encuentra acreditada en autos, por tanto, por lo evidente de los actos realizados del actor, la declaración del afectado (víctima) quien asimismo no es tajante si no titubea en las respuestas no sea pasible de protección en estricta aplicación del artículo 1 y 2 de la Constitución Política del Estado – que dispone como derecho y principio de primer orden la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad como el fin supremo de la sociedad y del Estado, y que como derecho fundamental que toda persona tiene a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar, por lo que esta Colegiado debe ratificar la sanción de despido por falta grave del demandante; en consecuencia se concluye que el

¹¹4.2 El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

JUDICIAL

295
Ciento noventa y cinco

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

actor ha incurrido en las faltas graves, debiéndose revocar la sentencia recurrida, amparándose los agravios analizados.

SEXTO: Análisis del agravios 2), 3), 7) de la demandada referidos al despido fraudulento.

6.1. Respecto al despido fraudulento corresponde señalar que a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución Política del Estado, el Tribunal Constitucional emitió sentencia en el expediente N° 976-2004-PA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, en la cual estableció reglas para proteger adecuadamente a un trabajador contra el despido arbitrario: **1)** El modelo de protección de eficacia resarcitoria; y **2)** El modelo de protección de eficacia restitutoria, al cual incorpora una nueva tipología sobre el despido que recibe la se clasifica en: **a) despido nulo, b) despido incausado, y c) Despido Fraudulento**, lo cual interesa examinar, por ser la misma la pretensión demandada.

6.2. El Tribunal Constitucional, ha establecido que los efectos restitutorios (*readmisión en el empleo*) derivados de despidos arbitrarios o con infracción de determinados derechos fundamentales reconocidos en la Constitución o los tratados relativos a derechos humanos, se generan a partir de: **a)** el despido nulo (*de conformidad con lo establecido en el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 728 y como consecuencia de la necesidad de proteger, entre otros, derechos tales como los previstos en el inciso 2) del artículo 2°; inciso 1) del artículo 26° e inciso 1) del artículo 28° de la Constitución*); **b)** el despido incausado (*aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 –caso Telefónica–, expediente N° 1124-2002-AA/TC*). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos; **c) el despido fraudulento** (*aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido explícitamente en la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0628-2001-AA/TC, de fecha 10 de julio de 2002*).

62161

Asociación Movient
Seis

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

6.3. Respecto a la **modalidad de despido fraudulento**, se establece con la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 976-2001-AA/TC, que procede 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”**. En tal sentido puede configurarse un despido fraudulento en los siguientes supuestos:

- ✓ Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios;
- ✓ Cuando se le atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad;
- ✓ Cuando la extinción del vínculo laboral se produce con vicio de voluntad;
- ✓ Cuando la imputación al trabajador se basa en pruebas fabricadas por el propio empleador.

6.4. En el presente caso la demandada señala como agravios que la sentencia incurre en error al considerar que ha existido un *despido fraudulento* pese a estar acreditados los hechos, más aún cuando luego de visualizados los videos de las cámaras de seguridad el mismo reconozca que lo que visualiza es bullying. Siendo así, se advierte que en el presente caso que el empleador cumplió con el procedimiento formal de despido, desprendiéndose de los medios probatorios consistentes en los actuados del procedimiento de despido que los hechos que imputa la demandada al actor consiste en falta grave contemplada en los incisos a), f), i) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, y el demandado ha logrado acreditar el incumplimiento de las obligaciones de trabajo del hoy demandante,

PODER JUDICIAL

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL PERMANENTE
EXPEDIENTE N° 23646-2015-0-1801-JR-LA-08° (S)

encontrándose acreditado los hechos inculcados como faltas graves, los que indudablemente hicieron irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

6.5. Siendo así, en el presente caso, ha quedado probado que los hechos imputados al demandante no son notoriamente inexistentes ni falsos, por el contrario, éstos son ciertos pues la demandada acreditó que el actor incurrió en la falta grave de competencia desleal contemplada en los incisos a), f), i) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, motivo o por los cuales no se configura el despido fraudulento alegado, debiéndose declarar infundada la demanda en aplicación de lo señalado en el artículo 200 del Código Procesal Civil.

SEPTIMO: Respecto a la pretensión subordinada referido al pago de la indemnización por despido arbitrario, debemos indicar que por los fundamentos de la presente sentencia, también ha quedado determinado la existencia de la falta grave y por ende dicha pretensión subordinada también resulta infundada. No existiendo otros agravios que absolver.

Por estos considerandos, la Tercera Sala Laboral de Lima, con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú.

RESUELVE:

REVOCAR la **Sentencia N° 246-2015**, contenida en la **Resolución N° Tres**, de fecha 10 de octubre de 2016, obrante a fojas 211 a 215, que declara **Fundada** la demanda, y **Ordena** que la demandada **REPONGA** al demandante en su mismo puesto de trabajo y otros, y **REFORMANDOLA** la declararon **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos, incluido la pretensión subordinada, sin costas ni costos procesales. En los seguidos por **CARLOS VIDAL BARTUREN FLORES** con **AJESPER S.A.**, sobre **Reposición Laboral por Despido Fraudulento** y otros; y los **DEVOLVIERON** al Octavo Juzgado Permanente Especializado de Trabajo de Lima.

Trescientos uno

Sec: Dra. Yolanda Tello Cisneros
Exp: 23646-2015-0-1801-JR-LA-08
Mat: Despido Fraudulento y Otro
Sum: Recurso de Casación

**SEÑORA PRESIDENTA DE LA TERCERA SALA LABORAL DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**

S. P.

CARLOS VIDAL BARTUREN FLORES en los seguidos con **AJEPER S.A.**, sobre **DESPIDO FRAUDULENTO Y OTRO**, a Usted respetuosamente me presento y digo:

Que, dentro del término de ley, por corresponder a mi derecho y amparado en lo que dispone el artículo 34 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497 (en adelante NLPT), me veo en la necesidad de interponer **RECURSO DE CASACIÓN Anulatorio Total y Revocatorio** contra la Sentencia de Vista del 21.12.2017 expedida por la Tercera Sala Laboral Permanente de Lima que revocó la Sentencia emitida mediante resolución que declaró fundada la demanda, con la expresa finalidad que la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, en ejercicio de la facultad casatoria que le instituye la Constitución Política del Estado en su artículo 141º, concordante con el artículo 34º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo antes citado, proceda a CASAR la resolución cuestionada y actuando como sede de instancia declare fundado el presente recurso casatorio, en mérito a los fundamentos de hecho y jurídicos que paso a desarrollar en el presente Recurso de Casación.

I.- **CAUSALES DEL RECURSO DE CASACIÓN**

1.- Infracciones normativas que inciden directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada conforme al siguiente detalle:

- a) Interpretación errónea del numeral 23.1 del artículo 23º de la Ley 29497
 - b) Inaplicación del numeral 23.5 del artículo 23º de la Ley 29497.
 - c) Interpretación errónea de los incisos a),f) e i) del artículo 25º del Decreto Supremo 003-97-TR
- 2.- Vulneración al debido proceso

II.- REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD DEL RECURSO DE CASACIÓN

El presente recurso de casación que interponemos se encuentra bajo los alcances del artículo 35 numeral 1 de la Nueva ley Procesal de Trabajo 29497, la que se fundamenta en los siguientes presupuestos:

- a) El Recurso de Casación se interpone contra la Sentencia de vista del 21.12.2017, la misma que constituye una sentencia que ha sido expedida en revisión por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima y que resuelve el conflicto jurídico planteado por las partes en el curso del proceso conforme al inciso 1 del artículo 55 de la LPT.
- b) Las pretensiones desestimadas por la sentencia de vista de fecha 17.12.2015, solicita en su pretensión principal se declare el despido fraudulento del demandante, en consecuencia su reposición a sus labores habituales de trabajo con el pago de sus remuneraciones devengadas incluido los incrementos por negociación colectiva y en ese sentido no tiene naturaleza económica, careciendo de cuantía determinada, siendo así no estamos obligados a acompañar la tasa judicial.

- c) Se interpone el Recurso de Casación ante la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, por ser éste el Órgano Jurisdiccional que emitió la resolución impugnada.
- d) Se interpone dentro de los diez días hábiles (10) siguientes de notificada la resolución que se impugna.

III.- REQUISITOS DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACION

Conforme lo establece el artículo 36º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, precisamos que el recurso de casación se interpone cumpliendo con los siguientes requisitos de procedencia:

1. Al haber sido estimada nuestra demanda por el Juzgado de origen, el recurrente no estuvo obligado a tener que recurrir contra ella, la misma que ha sido revocada por la sentencia de vista de fecha 21.12.2017, y al resultar adversa por ser desfavorable a nuestra parte, resulta materia del presente Recurso de Casación.
2. Describimos con claridad y precisión la infracción normativa y su incidencia directa sobre la decisión impugnada dentro de las cuales precisamos:

Primera Infracción Normativa:

Inaplicación del numeral 23.1 del Artículo 23º de la Ley 29497, que dice:

Carga de la Prueba:

- 1) *"La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos..."*

Del texto resaltado, debemos precisar que al momento de emitir la sentencia de vista, el Colegiado debió tener en cuenta que el demandante según los medios probatorios ofrecidos con la demanda, ofreció la

Declaración Jurada suscrita por el trabajador Alejandro Elme Huayllas, quien con fecha 10 de setiembre del 2015, manifestó que es totalmente falso las graves acusaciones que contiene la carta de pre aviso y de despido, como también según informa la sentencia de vista materia del presente recurso en el numeral 5.3 *“que el video muestra que estos hechos se habrían producido a las 06.48am.del 22 de agosto del 2015 y a las 22.44pm del 25 de agosto del 2015, es decir minutos antes de iniciar la jornada...”*; hechos que no obstante han sido señalados, sin embargo, no fueron merituados como medios probatorios necesarios para acreditar que los hechos imputados no son ciertos ni constituyen la comisión de una falta grave.

De otro lado la sentencia de vista, no tuvo en cuenta que la parte demandada ofrece una Declaración Jurada supuestamente suscrita por Alejandro Elme Huayllas de fecha 19 de abril del 2016, esto es 7 meses después de haber suscrito una declaración jurada anterior, cuyo contenido y firma difiere de la Declaración Jurada ofrecida como medio probatorio por la parte demandante (Anexo 1-F), es decir se advierte una gran contradicción, hecho que no ha sido advertido por la Sala Laboral Superior, como tampoco se ordenó al A-quo de primera instancia hacer uso de las facultades permitidas por ley, incluso actuar pruebas de oficio, en tanto que en todo proceso se tiene como objetivo dilucidar una controversia que contiene una incertidumbre jurídica y la aplicación de la tutela jurisdiccional efectiva.

Dentro de un razonamiento lógico cómo se explica que una misma persona realice dos declaraciones juradas distintas y el Órgano Superior no haya observado dicha irregularidad?, no obstante que, la sentencia de primera instancia en el sexto considerando, al valorar la declaración testimonial del Señor Elmer Huayllas y responder esta persona a la pregunta referida ¿Sr. Huayllas la empresa está argumentando que el sr.

Barturen había acosado a ud. sexualmente es cierto?, el señor Huayllas responde: no, no es cierto, y continuando el interrogatorio le preguntan ¿entonces por qué la empresa argumenta una acusación de esa naturaleza, que cosa le hizo el señor Barturen le tocado, le ha hecho un acto obsceno, le ha agarrado el cuerpo, le ha hecho algo el señor Barturen?. El testigo respondió: como juego no le ha tocado .., no le ha hecho nada, la mayoría lo ha visto a él, agregando a los demás hechos que le preguntan, que es juego no más. No obstante esta declaración testimonial no fue observado ni objeto de pronunciamiento por parte del Organo Superior, menos aún la notoria contradicción observada en las declaraciones juradas antes mencionadas, más aún los hechos que se imputan al actor, no ocasionaron actos de violencia contra el trabajador señor Huayllas, observando por propia declaración de dicho trabajador, que estos supuestos maltratos constituyen hechos que realizaban por la confianza y familiaridad que mantenían por los años que prestaban servicios, máxime aún que de autos no se observa documento alguno de reclamo o queja por parte del supuesto trabajador afectado, y sí es posible observar que existe dos declaraciones juradas ofrecidas por ambas partes procesales corroborándose con la declaración del trabajador Huayllas la veracidad del contenido de la Declaración Jurada ofrecida por el demandante, pero no se ha actuado medio probatorio ni aún de oficio a fin de conocer la existencia y contenido de la Declaración Jurada ofrecida por la parte demandada de fecha 19 de abril del 2016, respecto a la Declaración Jurada del señor Huayllas de fecha 10 de setiembre del 2015, hechos que no han sido materia de pronunciamiento, con lo que se concluye que el actor ha sido pasible de un despido fraudulento; sin embargo, al no analizar y darle el valor requerido a cada uno de los medios probatorios ofrecidos

para afirmar los hechos expuestos, la Sala Superior incidió en una decisión equívoca.

¿CUÁL ES LA INTERPRETACIÓN CORRECTA DE LA NORMA INVOCADA?

La interpretación correcta de la carga de la prueba correspondiente a los hechos afirmados con la demanda, es aquella que considera que para los efectos de evaluar la causal de despido, resulta necesario la existencia de haber comprobado que el despido se realizó indebidamente, con lo que acreditaba la existencia del despido fraudulento, al haberse despedido al recurrente basado en hechos falsos e inciertos con el propósito de ocasionarle perjuicio, lo que configuraba la existencia de un despido fraudulento, lo cual no ha sido meritudo ni el Superior Jerárquico emitió pronunciamiento alguno.

Segunda Infracción Normativa

Inaplicación del numeral 23.5 del artículo 23º de la Ley 29497, que dispone

“En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que la demandada haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”

De lo resaltado se puede advertir que si bien la demandada ofrece una declaración jurada, esta difiere de la ofrecida con la demanda, de otro lado en la Audiencia de Juzgamiento se actuó la declaración testimonial de Alejandro Elmer Huayllas quien al responder la pregunta ¿señor Huaylla la empresa está argumentando que el sr. Barturen había acosado a Usted sexualmente es cierto?. El Declarante manifestó que no es cierto, agregando en otra respuesta que el recurrente no le ha tocado, no le ha hecho nada y la mayoría lo ha visto y

que ello obedece a un juego que generalmente que sostenía con el demandante, e incluso en el audio y video al 51min. 50 segundos, el Juez de primera instancia señala si hay otro video, manifestaron que no hay otro y que en el video no está el demandante sólo hay un video en el cual lo cargan al Señor Alejandro Elmer Huayllasáen la que no interviene, no está ni participa el demandante, hechos y medios probatorios que no han sido merituados ni objeto de pronunciamiento por parte del Órgano Superior.

En la sentencia de vista, materia del presente recurso, no se ha analizado lo argumentado por el Juez de primera instancia respecto a la carga de la prueba, no obstante lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – N° 29497, sin embargo, no fue analizado ni desarrollado para efectos de su aplicación en el presente proceso.

Tercera Infracción:

Interpretación errónea de los incisos a), f) e i) del artículo 25° del Decreto Supremo 003-97-TR

Artículo 25: Son faltas graves previstas en la Ley

- a) La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria de otros trabajadores cometidos dentro del centro de trabajo
- i) El hostigamiento sexual cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica del centro de trabajo.

Del texto resaltado se puede indicar que si bien existe un Reglamento Interno de Trabajo, el mismo que no resulta desconocido, éste indica "Es obligación de los trabajadores D) guardar el debido respeto a sus jefes, compañeros y público en general, manteniendo un trato alturado y cortés, y el artículo 99 en el inciso g) de dicho Reglamento indica que se considera falta "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"; siendo así el actuar del recurrente no podría considerarse como un acto de violencia en perjuicio de su compañero Elmer Huayllas , en tanto que la violencia implica la agresión física, sexual o psicológica, dirigida a ocasionar un daño sobre la persona, no obstante, en el presente proceso, el propio trabajador Alejandro Elmer Huayllas ha manifestado que no hubo violencia sino actos de juego, sin ocasionarle algún daño, lo que conlleva a determinar que los supuestos maltratos y bullying, era una práctica que por la confianza y familiaridad mantenían los trabajadores, lo que no puede determinarse como acto de indisciplina, pues en su entendimiento no existía faltamiento alguno, como tampoco se puede considerar como acoso sexual contra el trabajador Alejandro Elmer Huayllas, pues la demandada omitió en uso del elemento de subordinación cursar una comunicación al trabajador para que corrija su conducta, máxime aún, que el demandante no tenía antecedentes de indisciplina, por lo que en uso de la facultad *ius variandi* del empleador, debió aplicar y actuar en base a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, encontrándose facultado de imponer sanciones ponderadas a la medida disciplinaria y no disponer el cese inmediato del actor., vulnerando su derecho fundamental al trabajo, consagrado en el artículo 22º de la Constitución Política del Estado.

2.) Violación al Debido Proceso.

Uno de los contenidos esenciales del derecho al debido proceso es el derecho de obtener una resolución razonada, motivada y congruente con las pretensiones oportunamente formuladas por las partes; sin embargo, la Tercera Sala Laboral al emitir la sentencia de vista, no tuvo en cuenta la exigencia prevista en el

inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, respecto que las decisiones judiciales deben ser motivadas, como garantía que la Ley exige a los jueces cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, lo cual no se ha observado en el presente proceso, pues *los jueces superiores no han expresado el proceso lógico que los ha llevado a decidir la controversia denegando la pretensión principal sobre el despido fraudulento y consecuente reposición del demandante*, que invocamos con la demanda; es decir, el Colegiado de la Tercera Sala Laboral, *no ha expresado un razonamiento dentro de un proceso lógico que los condujo a desestimar la reposición por despido fraudulento*, por tanto lo decidido por el Superior Colegiado no nos asegura el ejercicio de una administración de justicia con sujeción a la Constitución y a la Ley, con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa.

Precisamos que la pretensión contenida en nuestro recurso casatorio es anulatorio total como pretensión principal y revocatorio como pretensión subordinada

POR TANTO:

A usted Señor Presidente sírvase tener por interpuesto el recurso de casación que se plantea y concederlo oportunamente, disponiendo se remitan los actuados a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República donde esperamos sea amparada.

Lima, 26 de Diciembre del 2017



MATEO A. YNDOPA CALLE
ABOGADO
C.A.L. 18512

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8273-2018
LIMA**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Lima, cuatro de marzo de dos mil diecinueve

VISTO y CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Carlos Vidal Barturén Flores**, mediante escrito presentado el cuatro de enero de dos mil dieciocho (fojas trescientos uno a trescientos nueve), contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución del veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete (fojas doscientos setenta y nueve a doscientos noventa y siete), que **revocó** la **Sentencia** del diez de octubre de dos mil dieciséis (fojas doscientos once a doscientos quince), que declaró fundada la demanda y reformándola, la declararon **infundada**; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Segundo: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: **a) La infracción normativa y b) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.**

Tercero: Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; conforme a los requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3), y 4), del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Cuarto: Se aprecia del escrito de demanda del veinte de octubre de dos mil quince (fojas diecinueve a veintinueve), que el actor solicita que se declare su despido como fraudulento y que se ordene su reposición a sus ocupación habitual de operador de máquina termo contraíble en la línea cuatro, área de agua cielo en la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8273-2018
LIMA**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

planta de envasado de bebidas gaseosas y otros productos de Huachipa con el pago de sus remuneraciones devengadas y como pretensión subordinada, peticiona la indemnización por despido arbitrario, debiendo pagársele la suma de veintisiete mil ciento treinta y seis con 80/100 soles (S/ 27,136.80), más intereses, con condena de costas y costos del proceso y que se ordene el depósito de su compensación por tiempo de servicios de todo el período que dure el despido.

Quinto: Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte impugnante consintió la sentencia emitida en primera instancia, pues le fue favorable, por lo que esta exigencia se cumple.

Sexto: La recurrente denuncia como causales de su recurso las siguientes: **a) *Infracción normativa por interpretación errónea e inaplicación del numeral 23.1) del artículo 23° de la Ley N° 29497;* b) *Infra cción normativa por inaplicación del numeral 23.5) del artículo 23° de la Ley N°29497;* c) *Infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a), f) e i) del artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR;* y d) *Vulneración al debido proceso.***

Sétimo: En cuanto a la causal denunciada en el ***literal a)***, cabe expresar que la misma resulta contradictoria, ya que el recurrente denuncia respecto de la misma norma legal invocada, interpretación errónea e inaplicación, contraviniendo el inciso 2), del artículo 36° de la Ley N°29497, deviniendo en **improcedente**.

Octavo: Respecto a la causal contenida en los ***literales b), c) y d)***, debemos decir que la parte impugnante, si bien ha cumplido con precisar las normas que considera han sido infraccionadas por el Colegiado de mérito al emitir pronunciamiento, conforme lo prevé el inciso 2), del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, de los fundamentos en los que sustenta dichas causales no se advierte argumento alguno tendiente a demostrar su incidencia directa sobre la decisión contenida en la resolución recurrida, contraviniendo la exigencia prevista en el inciso 3), del artículo 36° de la referida Ley Adjetiva, deviniendo en **improcedentes**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8273-2018
LIMA**

**Reposición por despido fraudulento y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Noveno: Que la deficiente redacción de la fundamentación del recurso de casación es de entera responsabilidad de la parte que la interpone.

Décimo: En cuanto al pedido casatorio previsto en el inciso 4), del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, al resultar improcedentes las causales invocadas, carece de objeto emitir pronunciamiento al respecto.

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

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Carlos Vidal Barturén Flores**, mediante escrito del cuatro de enero de dos mil dieciocho (fojas trescientos uno a trescientos nueve) y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la demandada, **Ajeper S.A.**, sobre reposición por despido fraudulento y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

RHC./EEH