

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



“INFORME SOBRE EXPEDIENTE DE RELEVANCIA JURÍDICA N°  
13839-2013-0-1801-JR-LA-13, SINDICATO DE TRABAJADORES NO  
DOCENTES EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO  
DE LA VEGA (WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR; ALEXANDER  
ROQUE CARLOS Y KARÍN ROSARIO BALBUENA DOMÍNGUEZ) VS.  
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA”

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

José Rolando Esteban Miranda

Revisor:

David José Campana Zegarra

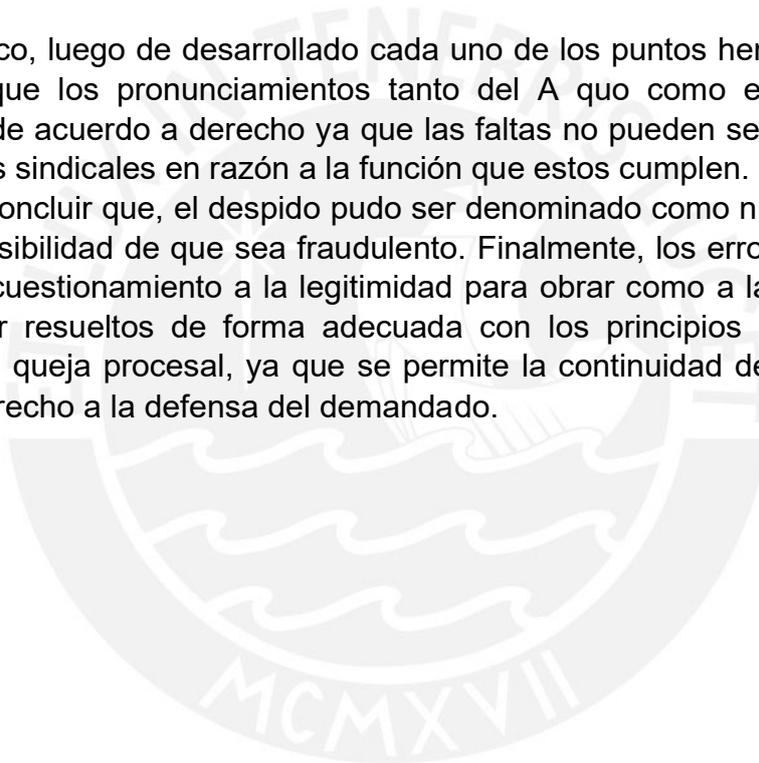
Lima, 2022

## **RESUMEN**

En el presente informe se pretende analizar lo concerniente al derecho laboral en su ámbito individual como colectivo, así como procesal. Entre los temas a tratar tenemos lo concerniente al derecho a la libertad sindical, los tipos de despido y los principios que rigen el proceso laboral.

A partir de estos conceptos busco analizar las decisiones judiciales que declararon fundada la demanda, más aún profundizando en temas que no se han desarrollado dentro de la sentencia y que son relevantes para la existencia de una relación jurídico procesal. Además, de la narrativa de los hechos podemos debatir la posibilidad que la pretensión real sea la reposición por despido nulo.

En este marco, luego de desarrollado cada uno de los puntos hemos llegado a conclusión que los pronunciamientos tanto del A quo como el A quem se encuentran de acuerdo a derecho ya que las faltas no pueden ser imputadas a los dirigentes sindicales en razón a la función que estos cumplen. Ello, a su vez, nos lleva a concluir que, el despido pudo ser denominado como nulo, lo cual no enerva la posibilidad de que sea fraudulento. Finalmente, los errores de forma, es decir, el cuestionamiento a la legitimidad para obrar como a la vía procesal vienen a ser resueltos de forma adecuada con los principios pro actione y suplencia de queja procesal, ya que se permite la continuidad del proceso sin afectar el derecho a la defensa del demandado.



## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. HECHOS DEL CASO.....</b>	<b>3</b>
1. Hechos que fundamentan el despido.....	3
2. El procedimiento de despido.....	5
3. El proceso laboral .....	7
<b>III. PROBLEMAS JURIDICOS RELEVANTES EN EL CASO.....</b>	<b>14</b>
<b>IV. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURIDICOS RELEVANTES DEL CASO.....</b>	<b>16</b>
<b>1. Determinar si las conductas eran imputables a los dirigentes sindicales.....</b>	<b>16</b>
1.1. Sobre la potestad disciplinaria del empleador.....	16
1.2. Dimensión individual y colectiva del derecho al trabajo .....	18
1.3. La Libertad Sindical.....	20
1.3.1 Conceptualización de la Libertad Sindical .....	21
1.3.2 La fase individual y colectiva de la Libertad Sindical.....	22
1.4. La libertad Sindical en los hechos del caso.....	24
<b>2. Determinar frente a qué tipo de despido nos encontramos en base a los hechos .....</b>	<b>26</b>
2.1 El despido en el Perú .....	27
2.1.1 El despido arbitrario .....	28
2.1.1.1 El despido fraudulento .....	29
2.1.2 Despido nulo por motivos antisindicales .....	33
2.1.2.1 El despido nulo .....	33
2.1.2.2 La conducta antisindical .....	34
2.1.2.3 El fuero sindical y la protección de los dirigentes sindicales ....	36
2.1.2.4 El despido antisindical en los hechos del caso .....	38
2.2 ¿Despido fraudulento o despido nulo? .....	39
<b>3. Determinar la procedencia de la demanda .....</b>	<b>40</b>
3.1 Fundamentos del proceso laboral aplicables al caso.....	41
3.2 Sobre la legitimidad para obrar del demandante .....	42

3.2.1 Legitimidad para obrar y representación .....	42
3.1.2 La participación sindical en el proceso laboral .....	43
3.1.3 El principio pro actione en los hechos en el caso .....	45
3.3 Sobre la vía procesal para la demanda .....	46
3.3.1 Sobre la vía procesal abreviada .....	46
3.3.2 El principio de suplencia de queja procesal .....	47
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>51</b>
<b>VI. BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>54</b>



## **I. INTRODUCCIÓN**

El 31 de marzo de 2013, el Sindicato de Trabajadores no Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (en adelante el Sindicato), en representación de los ex miembros de la junta directiva William Toribio Paredes Salazar, Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez (en adelante los trabajadores), presentó una demanda por despido fraudulento, mediante la cual solicitan la reposición en el centro de trabajo y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde el día del despido, contra la Universidad Inca Garcilaso de la Vega (en adelante la Universidad) ante el 13<sup>a</sup> Juzgado Especializado de Trabajo de Lima.

Esta demanda se enmarca en un escenario controversial para la Universidad, en tanto, la fiscalía venía investigando a sus principales directivos. En razón a estas circunstancias, el 06 de marzo de 2013, el sindicato presenta una carta (donde se encuentra la firma de los trabajadores) solicitando al Rector que esclarezca el porqué de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV (en adelante la Resolución), la cual manifiesta la intención de transformación la Universidad de una Asociación Civil a una Sociedad Anónima Cerrada. Solicitando, también, en la misiva que, de darse dicho cambio se garantice los derechos laborales de sus agremiados, para finalmente solicitar se resuelva a la brevedad posible el Pliego de Reclamos 2012-2013.

Sin embargo, la respuesta de la Universidad a través de la Secretaría General, fue desconocer la existencia de dicha Resolución para luego solicitar se le remita una copia de la misma y poder realizar las investigaciones pertinentes. No obstante, el sindicato responde que, al ser un documento de la Universidad, ellos deben tener una copia de esta. Hecho que llevó a un intercambio de cartas con el Rector con la misma solicitud e idéntica respuesta por parte del Sindicato. Finalmente, la Universidad remitió una carta notarial al Sindicato dándole un plazo de 24 horas para entregar la susodicha Resolución, cosa que, nuevamente no sucedió.

Esta negatoria final del Sindicato trajo consigo que, la Universidad iniciará un proceso de despido contra los dirigentes del Sindicato firmantes en cada una de las cartas, la misma que concluyó con el despido de estos y la interposición de una demanda por despido fraudulento.

Ahora bien, como es de suponer, el demandado responde la presente demanda arguyendo que el despido se llevó dentro de los parámetros de la ley y que, la Resolución de Consejo Universitario es totalmente falsa. Frente a estos argumentos, el 13<sup>o</sup> Juzgado Especializado de Trabajo de Lima declaró fundada la demanda y ordenó la reposición de los trabajadores. Ante este hecho, la Universidad apeló la sentencia, recayendo el caso en la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, quien confirmó la sentencia de primera instancia.

Alrededor de este proceso laboral abreviado surgen diferentes temas relevantes de analizar y a su vez posturas de los órganos jurisdiccionales que de haber sido otros pudieron cambiar el rumbo del proceso judicial. Sucede que, ambas instancias han tomado decisiones favorables a la continuación del proceso frente a evidentes errores que hubieran causado la declaración de improcedencia de la demanda. Pero eso no es todo, en el fondo del caso hay dos temas relevantes a discutir, lo referente a la libertad sindical y lo concerniente a la validez del despido. En ambos casos, el análisis de estos puntos conlleva a concluir con declarar fundada la demanda, sin embargo, en lo concerniente a las causas del despido arbitrario, el órgano jurisdiccional pudo tomar decisiones que hubieran cambiado el sentido de la decisión.

En este sentido, el presente caso me otorga la posibilidad de analizar con mayor profundidad instituciones del derecho laboral tanto desde su arista individual como colectiva. Además, resulta un caso interesante con respecto a los giros que tuvo su desarrollo, en cuanto cualquiera decisión del órgano jurisdiccional pudo terminar con la declaratoria de improcedencia de la demanda, así como, el desarrollo del tipo de despido juega un rol importante, más aún porque los demandantes solicitan despido fraudulento, cuando en su demanda, del análisis de los fundamentos de hecho y derecho pareciera que nos encontraríamos frente a un despido nulo.

Asimismo, en lo que respecta al derecho constitucional nos topamos con dos temas relevantes. Primero, analizar el derecho a la libertad sindical como un derecho humano y derecho constitucional de los trabajadores, así como los efectos de su vulneración por parte del empleador. Asimismo, podemos analizar lo referente al derecho a la libertad de expresión del sindicato y el derecho al honor del empleador ya que se pretende despedir a los trabajadores por faltamiento a la palabra al empleador.

Finalmente, en materia procesal, debemos analizar el principio de suplencia de queja procesal y el principio pro actione, los mismos que son una contribución del derecho constitucional permitiendo la continuación del proceso en base a proteger el derecho de los demandantes al acceso a la justicia.

Siendo así y con tantas aristas y posibles giros que pudo haber tomado la resolución de la demanda es que hace tan rico en análisis este caso, motivo por el cual es de suma relevancia desglosar cada una de estas partes y entrar en detalle en cada uno de estos. Siendo así, pasaré a desarrollar el caso.

## **II. LOS HECHOS DEL CASO**

En este primer acápite desarrollaremos con mayor profundidad los hechos del caso, guardando el orden cronológico de cada uno de los eventos y documentación que sostienen el mismo. En este tenor, revisaremos a detalle cada uno de los documentos relevantes para la decisión judicial y finalmente las sentencias de los órganos jurisdiccionales y la apelación presentada por la demandada.

### **1. Hechos que fundamentan el despido**

#### **1.1 Carta N° 021-2013-STNDEUIGV**

El caso tuvo su origen a través de la carta N° 021-2013-STNDEUIGV de fecha 06 de marzo del 2013, la cual estaba dirigida al rector de la Universidad, Luis Cervantes Liñan. De la lectura de la carta, podemos identificar que, el encabezado contiene el nombre del sindicato y que entre los firmantes se encuentran los demandantes, quienes suscriben la misma como dirigentes del Sindicato.

Ahora bien, entrando un poco más en el contenido del documento podemos identificar tres puntos relevantes:

- El sindicato inicia señalando su preocupación por los recientes acontecimientos acaecidos en medios de comunicación que vinculan a la universidad. Es decir la investigación fiscal hecha al centro de estudios por diversas irregularidades en la administración de esta.
- En este marco, el sindicato señala que, ha recibido una copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV y un comunicado escrito que señala la intención de transformar la universidad de una Asociación Civil a una Sociedad Anónima Cerrada. Hecho que, preocupa al sindicato con respecto a sus asociados y el respeto de sus derechos laborales, así como la estabilidad laboral de los mismos.
- En el último párrafo, de esta carta hacen hincapié de que, hasta la fecha de la carta, ya han pasado 9 meses sin que las partes se pongan de acuerdo sobre el Pliego de Reclamos 2012-2013. En ese tenor, solicitan al Rector que organice una reunión de emergencia para llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes.

Hasta este punto pareciera que nos encontramos ante una simple carta remitida por un sindicato a su empleador, pero como veremos en líneas posteriores tiene mayores implicancias.

## **1.2 Carta N° 0342-2013-SG-RUIGV**

Con fecha 11 de marzo de 2013, el Secretario General de la Universidad responde a la carta del Sindicato, dirigiéndose al Secretario General de la organización sindical, expresando tácitamente, no tener conocimiento de la Resolución ni el comunicado escrito señalados por el Sindicato, motivo por el cual solicita se le remita en un plazo de 48 horas y con el “carácter de urgente” una copia de estas. Además, solicita se le informe sobre cómo se recepcionó estos documentos.

## **1.3 Carta N° 023-2013-STNDEUIGV**

El 18 de marzo de 2013, el Sindicato responde a la carta remitida por el Secretario General, sin remitirle los documentos solicitados. Mas bien, señalan que “(...) fue comunicado dirigido a diferentes dependencias y oficinas de la Universidad”. Además, añaden que esta fue entregada en sobre cerrado a un miembro de su gremio, sin precisar exactamente quien fue el mensajero. Por otro lado, señalan que la comunicación escrita era la denuncia interpuesta por el ex gerente general ante el ministerio público.

## **1.4 Carta N° 0381-2013-SG-RUIGV**

El mismo 18 de marzo de 2013, el Sindicato recibe una respuesta, pero en esta oportunidad quien firma el documento es el Rector de la Universidad. En esta carta se señala que el Sindicato no ha cumplido con la entrega de la Resolución ni la comunicación escrita dentro de los plazos señalados, ni han comunicado detalladamente sobre como recibieron dichos documentos. Añadiendo que, les da un plazo de 24 horas para cumplir con lo solicitado.

Pero eso no es todo, esta carta deja bastante más marcada la postura de la Universidad con respecto a que, el Sindicato tiene la obligación de entregarle dicha información. En la carta se señala “(...) no cumplen con lo solicitado a pesar de que usted tiene pleno conocimiento que el Dr. Oscar Romero Aquino, es el Secretario General de la Universidad (...)”.

## **1.5 Carta N° 024-2013-STNDEUIGV**

La respuesta del sindicato llega con fecha 20 de marzo de 2013. En esta carta reiteran su preocupación por la coyuntura que vive la Universidad, para añadir que su preocupación radica en el respeto de los derechos laborales de sus agremiados.

Ahora bien, también, señalan que, la respuesta de la Universidad no va acorde con la primera carta remitida por su parte. Más bien “(...) se le solicita y pone en tela de juicio nuestro conocimiento sobre la documentación en la que sustentamos nuestro pedido” para añadir que, “esta debe obrar en los archivos de la propia Secretaria General de nuestra Universidad”. Respuesta que simplemente, niega nuevamente la posibilidad de entregar la documentación y

que más bien, enfatiza que no pueden solicitarle una documentación que debe encontrarse en su acervo documentario

### **1.6 Carta N° 0423-2013-SG-RUIGV**

A diferencias de las cartas anterior, esta fue remitida notarialmente al Sindicato el 27 de marzo de 2013 tras aprobación del Consejo Universitario. En esta carta se hace un recuento de las cartas anterior y da un ultimátum para la entrega de susodicha Resolución de Consejo Universitario y comunicación escrita que detallan la intención de transformar la razón social de la Universidad. Finalmente, señalan que, de no conseguir respuesta, la Universidad tomaría acciones legales contra los dirigentes sindicales.

En este marco, una vez más la Universidad, deja expuesta su postura de que, el Sindicato tiene la obligación de cumplir con las ordenes de esta, tema debatible en la presente. Asimismo, su último párrafo deja en evidencia que, consideran a los dirigentes sindicales como responsables de la negativa, por lo cual, deberían responder por los actos de la organización que dirigen. Cosa que sucedió ya que como veremos fueron parte de un proceso de despido que comentaremos en el siguiente acápite.

### **1.7 Carta N° 024-2013-STNDEUIGV**

Al igual que la Universidad, el Sindicato responde a través de una carta notarial el 05 de abril de 2013. En esta carta instan a la Universidad a abandonar su “actitud elusiva, intimidatoria y de amenaza”, reorientado su conducta a informar sobre los acontecimientos que acaecen en la Universidad, a la vez de garantizar los derechos laborales y estabilidad laboral de sus afiliados.

Además, mencionan que su preocupación es legítima, toda vez que, el tema de la transformación de la universidad es un tema discutido de forma abierta, lo cual genera incertidumbre y desconfianza entre los servidores de la universidad y junto con ello, lo concerniente a sus derechos laborales.

## **2. El procedimiento de despido**

Tal como leeremos en las siguientes líneas, el procedimiento de despido se llevó a cabo en base a lo acaecido alrededor de este intercambio de cartas entre la Universidad y el Sindicato, imputándole a los trabajadores faltas relacionadas a los comentarios vertidos en su correspondencia.

Por otro lado, es importante comentar que el procedimiento se llevó de acuerdo con los parámetros establecidos por la ley. Es decir, se entregó la carta de preaviso, se les otorgó a los trabajadores al menos 6 días para dar sus descargos y tras la evaluación de estos por parte de la empresa, se les entregó su carta de despido. Ahora, pasaremos a revisar cada una de estas etapas.

## 2.1 La carta de preaviso

En este caso, no será necesario evaluar carta por carta, ya que la redacción es la misma cada uno de los trabajadores. Por ello, nuestra preocupación principal será analizar cada uno de los argumentos que la Universidad usa para iniciar el proceso de despido.

Con fecha 11 de abril de 2013 se le corrió traslado a los dirigentes sindicales la carta de pre aviso, mediante la cual se les imputó las faltas graves tipificadas en los incisos a) y f) del art. 25 del T.U.O del D.L N° 728, “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (en adelante LPCL). En el caso del inciso a) se les imputa en específico las faltas relacionadas al quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes **relacionadas con las labores** y la inobservancia del reglamento interno. Subrayo “relacionadas a las labores” porque la Universidad omite este detalle al momento de redactarlo en la carta, colocando únicamente “la reiterada resistencia a las órdenes del empleador”, lo cual resulta una importante omisión en relación con los hechos antes redactados.

Sobre este punto, la Universidad señala que, los dirigentes sindicales se encuentran sujetos a la normativa laboral y a las directivas del empleador, por lo cual el incumplimiento de estas podría conllevar medidas disciplinarias. Seguidamente, añaden que, la actuación sindical también debe enmarcarse en el principio de buena fe laboral y que, la ruptura de este podría llevar a una sanción por parte del empleador con la finalidad de mantener vigente el principio de autoridad.

Por otro lado, en el caso del inciso f) se les imputa grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra en agravio del empleador y del personal jerárquico. Respecto a ello, consideran que, poner en tela de juicio su conocimiento sobre la documentación y más aún argumentar que esta debe obrar en los archivos de la Secretaria General, debe ser considerado una lesión a los miembros del Consejo Universitario, al Rector y a la Secretaría General.

## 2.2 La carta de descargos

Los descargos fueron presentados el 17 de abril de 2013 por cada uno de los miembros de la junta de directiva señalando los mismos argumentos de defensa. En este tenor, inician sus cartas de preaviso sosteniendo que ellos fueron elegidos legítimamente como Junta Directiva del Sindicato y, también, como miembros de la comisión negociadora del Pliego de reclamos. Hecho que avalan su condición de sindicalistas y consecuentemente, solicitan, sea respetada la personería jurídica del sindicato.

Luego de esta primera apertura, señalan que, la Universidad desde la elección de la Junta Directiva, los ha venido hostilizando con la finalidad de limitar su actuación como dirigentes sindicales. Por lo que, SUNAFIL a intervenido y

sancionado a la Universidad por estos actos. Luego, cada uno señala un hecho de hostilización que ha recaído en ellos, para finalmente recalcar que su condición de dirigente sindical les da una protección especial frente a las actuaciones maliciosas del empleador.

Seguidamente, indican que, esta actuación de la Universidad tiene vicios de origen en tanto la carta de preaviso fue dirigida a los 9 miembros de la junta directiva, hecho que de por sí ya parece raro. Además, manifiestan que, la carta remitida en primera instancia al Rector de la Universidad tenía la finalidad de expresar la preocupación de los miembros del Sindicato frente al cambio de razón social y consecuentemente, el respeto de sus derechos laborales. Sin embargo, arguyen que, dicho pedido fue maliciosamente usado con la finalidad de imputar faltas laborales sin precisar a nivel jurídico como se puede interpretar estas acciones. Finalmente, reafirman que esta actuación contra los miembros de la Junta Directiva es una forma de vulnerar la protección especial que tienen ellos por ser parte de la organización, haciendo referencia al fuero sindical. Término que utilizan posteriormente la demanda.

### **2.3 La carta de despido**

Sobre el particular no se hará mayores precisiones en tanto repiten lo ya dicho en la carta de preaviso, es decir, los antecedentes antes descritos y como estos se han subsumido, según su postura, en las faltas señaladas. Sin embargo, hay dos puntos que resaltar. El primero, la Universidad señala nunca haber realizado actos de hostilidad y que más bien se han mostrado colaborativos y respetuosos con la actividad sindical. En segundo lugar, precisan que los términos confrontaciones utilizados en las cartas de descargo demuestran una vez más una actitud injuriosa con los representantes legales de la Universidad.

## **3. Del proceso laboral**

Como ya se ha dicho, los hechos antes narrados conllevaron a la presentación de una demanda en materia laboral por parte de los directivos del sindicato. Demanda que prosperó en primera instancia y posteriormente ratificada en Sala. En este tenor, pasaré a comentar cada una de las etapas del proceso con la finalidad de dilucidar los argumentos de las partes y los fundamentos de los jueces.

### **3.1 La demanda**

La demanda laboral fue presentada en la mesa de partes el día 31 de mayo de 2013, recayendo en el 13° Juzgado Laboral Permanente de Lima. Al respecto, el demandante es el Sindicato, representado por los dirigentes despedidos y por el “propio derecho” derecho de estos últimos. Asimismo, el proceso fue tramitado en la vía abreviada, solicitando como pretensiones la reposición por

despido fraudulento y el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido.

Con respecto al despido, el demandante precisa que se busca limitar la actuación del sindicato quien, como sabemos, deseaba información sobre la situación laboral de sus trabajadores frente a una eventual transformación de la Universidad. También, aseguran encontrarse bajo la protección del “fuero sindical” por ser parte de la comisión negociadora del Pliego de Reclamos 2012-2013, lo cual otorga a los miembros de la mesa directiva despedidos una protección especial frente al despido arbitrario.

En este marco, para sustentar el despido fraudulento, los demandantes argumentan que la actitud de la Universidad siempre fue contraria los intereses de sus trabajadores ya que tiene una política de despidos a los trabajadores que han preguntado sobre los supuestos malos manejos de la Universidad. En esta línea, dichos despidos fueron revocados, causando a su vez el pago de fuertes indemnizaciones a los trabajadores despedidos. Además, señalan que, en base a esta mala fe mostrada por el empleador, la SUNAFIL ha sancionado en diversas oportunidades al demandado.

Por otro lado, en referencia a las imputaciones realizadas en la carta de preaviso, señalan que las faltas no se adecuan a los hechos acaecidos en la realidad por lo que se vulnera el principio de tipicidad al describirse hechos genéricos y que no se encuentran acorde al fuero sindical, afirmando que su accionar se dio en el marco de su función sindical. Al respecto, precisan que en el marco del fuero sindical, el empleador no puede inmiscuirse en sus actividades ni mucho menos darles una orden directa, por lo que en ningún momento desobedecieron al empleador. Finalmente, con respecto al grave faltamiento de la palabra señalan que también es atípico ya que las cartas fueron redactadas por sus asesores con el mayor respeto sin injuriar ni faltarle el respeto a los miembros de la Universidad.

En líneas generales, los demandantes quieren demostrar que su despido es consecuencia de una actitud de mala fe de su empleador con la finalidad de limitar su actividad sindical. Por ello, les imputan una serie de faltas que pretenden adecuar al intercambio de cartas que hubo entre el sindicato y la universidad.

No obstante, la demanda no fue admitida de forma inmediata. El Juzgado, a través de la Resolución N° 1 de fecha 04 de junio de 2013 declaró inadmisibles la demanda por no haber pagado los derechos de notificación y por no determinar de forma clara y concreta el petitorio. Sobre este último punto, refiere que, ante una demanda por despido fraudulento, esta debe encuadrarse en uno de los 5 supuestos establecidos por el Tribunal Constitucional: (1) se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, (2) se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el

principio de tipicidad, (3) cuando la relación laboral se extingue por vicios de la voluntad, (4) cuando se fabrican pruebas para el despido y (5) cuando se utiliza en forma fraudulenta alguna modalidad contractual distinta la ordenamiento jurídico.

Sobre estas observaciones, los demandantes mediante escrito de fecha 24 de junio de 2013 señalaron que la Universidad fabricó pruebas, se les imputó hechos notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios, así como, se les atribuyó faltas no previstas legalmente. Es decir, señaló 2 de las 5 causales que configuran el despido fraudulento sin precisar como estos supuestos se subsumen en los hechos del caso.

A pesar de ello, mediante Resolución N° 2 de fecha 01 de julio de 2013 admite la demanda teniendo como demandante al Sindicato y vía abreviada con la particularidad que solo se admite una de las pretensiones: la reposición por despido fraudulento.

### **3.2 De la contestación de la demanda**

En este caso, la Universidad inicia la contestación de la demanda presentando una excepción de falta de legitimidad para obrar por parte del demandante. Arguye que, en la presente demanda se adjudica como parte procesal al Sindicato, el cual tendría la potestad de accionar siempre y cuando lo haga a través de la Junta Directiva. No obstante, los demandantes, quienes dicen haber ostentado cargos en la Junta Directiva, ya no son trabajadores de la Universidad y consecuentemente ya no son miembros de la Junta Directiva. Para ello, anexan pruebas que, a la fecha de presentación de la demanda, el Sindicato ya cuenta con una nueva Junta Directiva en la cual no participan ninguno de los demandantes.

Ahora bien, con respecto al fondo de la contestación de la demanda, sustentan que el despido fue dentro de los márgenes legales. Para ello, parten de que el fuero sindical no limita la capacidad del empleador para despedir a sus trabajadores, en tanto exista una causa justa debidamente acreditada. Con respecto a la causa justa, sostienen los mismos argumentos de su carta de preaviso y de despido, aluden que hubo resistencia a las órdenes del empleador en tanto nunca cumplieron con remitir la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV y el otro documento que decían tener, a pesar de que se les solicitó el mismo en diversas oportunidades.

Además, sustentan el grave faltamiento a la palabra, en primera instancia, en el momento en que el Sindicato desconoce la capacidad del Secretario General de responder la misiva remitida al Rector. Asimismo, aseguran que en las cartas se usó un lenguaje altanero y confrontacional que también mella la honra de sus autoridades, más cuando se les cuestiona no tener conocimiento sobre la Resolución. Para finalmente señalar que, la presentación de una copia falsa de la Resolución es una ratificación de esta actitud ya que es una forma

de generar caos alrededor de sus demás trabajadores y de agraviar a las autoridades de la Universidad. Por ello, adjuntan pruebas periciales que demostrarían la falsedad del documento.

### **3.3 Sentencia del Juzgado Laboral**

Mediante Resolución N° 5 de fecha 01 de octubre de 2013, el 13° Juzgado Laboral Permanente de Lima declara fundada en parte la demanda de los trabajadores, en tanto ordena la reposición de los trabajadores. Sobre el particular, señala los siguientes argumentos:

#### **Cuestiones previas**

- Sobre la excepción de falta de legitimidad para obrar, el juez señala que la excepción señalada no es la adecuada sino representación defectuosa o insuficiente del demandante ya que, a la fecha, los que dicen ser los representantes ya no eran trabajadores ni mucho menos miembros de la Junta Directiva. No obstante, en su demanda, señalan que se apersonan como representantes del Sindicato y “por su propio derecho”, por lo cual el juez interpreta que los demandantes vienen por si mismos y no como integrantes del Sindicato, excluyéndose a este último del proceso.
- En la audiencia, la parte demandada cuestiona la vía procedimental, en tanto el demandado tenía dos pretensiones (reposición y pago de remuneraciones dejadas de percibir), por lo que debería verse el caso en la vía ordinario y no en la abreviada. Sobre el particular, el juez señala que, al momento de admitir la demanda solo ha tomado en cuenta la reposición y no la otra pretensión en tanto no existe norma legal que establezca el pago de las remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia de la reposición por despido fraudulento.
- Sobre la oposición a la declaración del Secretario General del Sindicato, se señaló que la prueba si está bien ofrecida en tanto al reconocerse que los demandantes vienen por su propio derecho, se reconoce a este testigo como ofrecido por los ex trabajadores.
- Con respecto a la oposición del demandante a la declaración del perito, se desestima ya que las partes pueden concurrir a la audiencia con los peritos que consideren pertinentes.
- En cuanto a la tacha al informe pericial grafotécnico ofrecido por el demandante, también se desestima en tanto señala que se está haciendo en base a una copia fotostática.

### **Fondo de la sentencia**

- El juzgado inicia su argumentación señalando que, las diversas cartas remitidas por las autoridades universitarias fueron enviadas al Secretario General del Sindicato y no a los trabajadores demandados, por lo cual concluyen que, los requerimientos fueron hechas al sindicato y no a los trabajadores. Consecuentemente, no se ha probado que los demandantes hayan cometido falta grave.
- Asimismo, argumentan que, la falta grave relacionada con la resistencia del trabajador a cumplir las órdenes del empleador no es posible pensar que el Sindicato y quienes lo conforman se encuentre bajo una relación de subordinación con el empleador. Más bien, el sindicato cumple un rol equilibrador entre los trabajadores y empleadores, más aún si la función del sindicato es salvaguardar los derechos e intereses de sus afiliados.
- Con respecto al faltamiento de palabra, el Juzgado señala que, tampoco se pudo verificar esta falta. Una vez más incide en la que la actuación fue como miembros del sindicato y no de forma individual en razón a su función de representación. Concluyendo que, la demandada atribuye las faltas graves a los demandados por acciones realizadas por el sindicato, las cuales en ningún sentido se encuentran relacionadas con la conducta de los demandantes.
- Finalmente, el juez señala que en el presente caso si se ha configurado despido fraudulento, bajo el supuesto que a los trabajadores se les atribuye una falta no prevista en la ley. Para ello argumenta que, la Universidad tenía conocimiento de que los demandantes tenían condición de dirigentes sindicales y, consecuentemente, cada uno de ellos actuaron en ejercicio de su actividad sindical, siendo esto último una falta no prevista en la ley. Argumentación que no encaja con el supuesto y más bien un juego de palabras que busca hacerlo.

### **3.4 Recurso de apelación**

#### **Cuestiones previas**

- Los demandantes inician señalando que al momento de declararle infundada su cuestionamiento a la vía procedimental se le está vulnerando su derecho a la defensa. Parte de que, la normativa procesal laboral establece como requerimiento para acudir a al proceso abreviado que la demanda solo presente una pretensión. No obstante, los demandantes presentaron 2 pretensiones y debiendo tramitar el caso en la vía ordinaria, vía procedimental que cuenta con un plazo mayor para la contestación de

la demanda y desdobra el proceso laboral en dos etapas (audiencia conciliación y audiencia de juzgamiento). Consecuentemente, señala, le generaron una carga adicional al tener que defenderse de dos pretensiones, además de que, al tener plazos más cortos afecta su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

- Con respecto a la excepción de legitimidad para obrar argumentan haber demostrado que el sindicato no tenía legitimidad y más bien, para continuar con el proceso el juez se ha inventado una nueva forma de resolver la excepción, en tanto el Código Procesal Civil (norma supletoria en los procesos laborales) no establece en ninguno de sus párrafos la posibilidad declarar en parte una excepción. Mas bien la judicatura, tuvo que dar por fundada la excepción para que posteriormente los demandantes puedan resolver este tema.
- Ahora, también cuestiona que los demandantes hayan acudido colectivamente al juzgado. Mas bien, desde su postura, la ley procesal labora permite que los demandantes solo acudan de forma personal mas no de forma colectiva. Finalmente añade que, el acudir como sindicato es una forma de evadir esta limitación.
- Por último, señalan que el A quo no se ha pronunciado sobre la tacha presentada contra la Resolución N° 36-2013-CU-RUIGV.

### **Fondo de la sentencia**

- El demandado insiste en señalar que las faltas imputadas a los demandantes fueron debidamente acreditadas. Para ello, vuelven hacer un resumen de cada uno de los hechos y como ellos interpretan los incumplimientos en materia laboral. Asimismo, hacen énfasis en dos puntos: (1) la Resolución a las que hacen referencia los demandantes no existe y, peor aún, el juez no se pronunció sobre este tema; (2) los demandantes pretenden protegerse de estas faltas bajo el manto de ser miembros del sindicato.
- Argumentan que su condición de dirigentes sindicales no les quita su condición de trabajadores, por lo cual, se encuentran sujeto a ordenes de sus empleadores aun cuando estas no devengan de sus labores efectivas. Es decir, ello se encuentra relacionado al principio de buena fe laboral y al respeto que debe existir entre los trabajadores y empleadores.
- Sobre los supuestos del despido fraudulento señalados en la sentencia, señalan que no se les imputó hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios en tanto cada uno de los hechos señalados se dieron en la

realidad. Por otro lado, en el caso de imputarles faltas no previstas en la ley, también resulta incoherente en tanto las faltas imputadas si son parte de la normativa laboral.

### **3.4 Sentencia de segunda instancia**

La presente apelación recayó en la 4º Sala Laboral, la cual mediante sentencia de fecha 23 de mayo de 2014 confirma la sentencia de primera instancia en razón a los siguientes argumentos:

#### **Cuestiones previas**

- Sobre el cuestionamiento a la vía procedimental señalan que, el proceso abreviado opera cuando se plantea una pretensión principal única. Situación que acaece en el presente caso, en tanto la pretensión principal única es la reposición, siendo el pago de devengados una consecuencia de la pretensión principal que no se encuentra reconocida por la ley por lo que no es de aplicación en el caso.
- Con respecto a la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, indican que para la legitimidad se debe establecer una relación jurídica procesal debidamente comprobada que, en el caso en concreto, se demuestra con la existencia de un conflicto de intereses nacidos de una relación laboral.
- Con respecto a la falta de pronunciamiento sobre la tacha argumenta que, no es necesario pronunciarse sobre ese tema en tanto no es trascendental para el sustento del Ad quo.

#### **Fondo de la sentencia**

- Con respecto a la primera falta imputada, es decir la reiterada resistencia a las órdenes del empleador, se señala que para su configuración se requiere que las obligaciones se encuentren relacionadas a su cargo, puesto o función, es decir, aquellas funciones derivadas del contrato de trabajo. Sin embargo, en el caso en concreto el supuesto incumplimiento no tiene su origen en las funciones del trabajador sino respondía a sus funciones sindicales, quedando descartada la infracción laboral.
- Ahora bien, con respecto a la falta que constituye grave indisciplina, injuria y falta miento de palabra en agravio del empleador y personal jerárquico, arguyen que, tampoco fue correctamente imputado. En primer lugar, la injuria como tal carece de fundamento en tanto carece de elementos objetivos que demuestren la falta, además de no existir una comunicación que trascienda a la relación empleador – trabajador. Finalmente, concluye que, dentro de los textos redactados no se pueden encontrar palabras lesivas, más bien, solo expresan la preocupación del sindicato.

- En último término, la Sala determina que, nos encontramos frente a un despido fraudulento bajo el supuesto de hechos notoriamente inexistentes. Para ello, alude que, en el presente caso no se puede subsumir las supuestas faltas en el tipo antijurídico, configurándose una ausencia de tipicidad.

### **III. PROBLEMAS JURÍDICOS RELAVANTES EN EL CASO**

#### **1. Determinar si los la conductas eran imputables a los dirigentes sindicales.**

Uno de los puntos controvertidos del caso es el despido a los dirigentes sindicales por la comisión de falta grave. Al respecto, la universidad sostiene que, la actuación de los dirigentes sindicales es pasibles de dicha sanción, sin embargo, los órganos judiciales contradicen lo mencionado.

Para explicar cual de las posturas es la correcta, debemos definir en primera instancia cuál es la diferencia entre el ámbito individual y colectivo de las relaciones laborales para luego identificar en que ámbito se desarrolla el procedimiento de despido, las faltas imputadas, así como el accionar de los trabajadores despedidos con la finalidad de identificar si actuaron en el mismo ámbito o en uno distinto.

#### **2. Determinar frente a qué tipo de despido nos encontramos en base a los hechos**

Con respecto al tipo de despido hay dos puntos controversiales. Primero, las instancias revisoras de proceso laboral discrepan con respecto a que supuesto de despido fraudulento nos encontramos en tanto el Ad quo indica que nos encontramos frente a una falta no prevista legalmente y el Ad quem sostiene que nos encontramos frente a hechos inexistentes, falsos o imaginarios.

Por otro lado, de la descripción de los hechos del caso podemos encontrar indicios que nos hacen presumir la postulación de un despido nulo: (i) indican que existe una vulneración a la libertad sindical, (ii) afectación al fuero sindical y (iii) dentro del petitorio solicitan el pago de devengados, una pretensión accesorio recurrente al despido nulo.

#### **3. Determinar si la demanda es procedente**

Al respecto, la parte demanda en la contestación de la demanda y posteriormente en su apelación sustenta la existencia de dos vicios de

carácter formal: (i) falta de legitimidad para obrar y (ii) cuestionamiento a la vía procesal previa. En ambos casos, los jueces corrigen ambos defectos a través de la interpretación de los argumentos de los demandados con lo que salvan la procedencia de la demanda. En este caso, cabe analizar en razón a que principios procesales realizan dichas interpretaciones y de ser el caso, si las mismas se encuentran de acuerdo a derecho.



#### **IV. ANALISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS RELAVANTES DEL CASO**

Sobre los hechos del caso, uno de los temas a determinar es si los dirigentes sindicales fueron válidamente despedidos. Para ello debo explicar si el accionar de los dirigentes sindicales (el contenido de las cartas enviadas) corresponde al ámbito del derecho individual o al derecho colectivo del trabajo porque de encontrarse en el segundo ámbito, quedaría analizar si esta sanción vulnera el derecho a la libertad sindical.

En segundo lugar, corresponde determinar el tipo de despido frente al que nos encontramos. Como ya se mencionó tenemos dos extremos sobre los que pronunciarnos: (i) la existencia de un despido nulo y (ii) que causal de despido fraudulente realmente aplica al caso en concreto. Ahora bien, a ello debemos añadir, la posibilidad de evaluar la confluencia de ambos despidos o si solo puede prevalecer uno de ellos.

Finalmente, tenemos los temas de naturaleza procesal, principalmente relacionados con la procedencia de la demanda, los cuales fueron cuestionados por el demandado. En este aspecto debemos analizar si la argumentación de los jueces resulta valida ya que subsanan los vicios de la demanda con la finalidad de contribuir con la continuación del proceso. En este marco, el análisis se centrará en revisar la aplicación de los principios pro actione y suplencia de queja procesal desde el punto de vista de su aplicación. Cabe señalar que, hemos llegado a concluir en la aplicación de estos principios en razón a los argumentos esgrimidos por la judicatura ya que en ningún momento hacen mención expresa a los ya mencionados.

En este marco, mediante el presente capítulo debemos analizar los temas referido a la libertad sindical, el despido y los principios pro actione como suplencia de queja procesa con la finalidad de determinar si las decisiones judiciales fueron idóneas.

#### **1. DETERMINAR SI LAS CONDUCTAS ERAN IMPUTABLES A LOS DIRIGENTES SINDICALES**

##### **1.1. Sobre la potestad disciplinaria del empleador**

La relación laboral se fundamenta en 3 elementos: la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración. De estos 3 elementos nos vamos a enfocar en la subordinación, la cual, según Neves<sup>1</sup> “es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual, el primero le ofrece su actividad y el segundo el poder de conducirla”. Al respecto, podemos inferir que

---

<sup>1</sup> Neves Mujica, Javier (2004). Introducción al derecho del trabajo (2da. Ed). Fondo Editorial PUCP. Pág. 36

el empleador tiene un poder de dirección sobre el trabajador con respecto a la prestación de servicios que le brinda el trabajador.

Sobre el poder de dirección, el autor ya mencionado, añade que se adquiere a partir del contrato de trabajo, confiriéndole la potestad al empleador de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador<sup>2</sup>. En otras palabras, le confiere al empleador la facultad de guiar las actividades del trabajador, así como de supervisar el cumplimiento de sus funciones y de presentarse algún incumplimiento, sancionar al trabajador. Entonces, podemos argüir que la potestad sancionadora es producto del poder de dirección del empleador.

Sobre la potestad sancionadora, Juan Carlos Díaz manifiesta que esta se materializa cuando el trabajador incumple los deberes a su cargo, derivados del contrato de trabajo<sup>3</sup>. Asimismo, Raúl Fernández añade que, la potestad sancionadora no busca resarcir el daño que pudo ocasionar el trabajador, ni restablecer el equilibrio patrimonial, sino más bien, tiene función disuasiva frente al comportamiento futuro de este<sup>4</sup>.

Por su parte, Toyama añade que esta potestad del empleador se manifiesta de tres formas: mediante una amonestación, la suspensión en las labores sin goce de haber y el despido. De las cuales, solo el despido cuenta con una lista taxativa de causales para su sanción, cuestión que permite al empleador, en el caso de la amonestación y suspensión, cierto arbitrio para su aplicación<sup>5</sup>. No obstante, esto no quiere decir que el empleador pueda utilizarlo desmesuradamente, más bien debe guardar ciertos límites y parámetros para que no se afecten los derechos del trabajador sujeto a sanción.

En este tenor, con respecto a la potestad sancionadora puedo señalar las siguientes características:

- Es una potestad otorgada únicamente al empleador, por lo cual no puede ser ejercida por un tercero distinto.
- El sujeto sancionable deber ser un trabajador del empleador, por lo cual al momento de cometerse los actos debe encontrarse el vínculo laboral vigente.
- Las acciones sancionadas deben encontrarse enmarcadas en la relación laboral y bajo los términos del contrato de trabajo.

---

<sup>2</sup> Ibidem.

<sup>3</sup> Díaz Colchado, J. (2018). Derechos fundamentales del trabajador, poder de dirección del empleador y principio de proporcionalidad. Palestra, Pág. 370

<sup>4</sup> Fernández Toledo, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, (44). Pág. 430-431

<sup>5</sup> Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. IUS ET VERITAS, 19(38), Pág. 124

- La sanción no puede contravenir los derechos del trabajador.

Ahora, llevemos cada uno de estos elementos a nuestro caso. Sobre el primer punto, no queda duda que la potestad sancionadora fue ejercida por el empleador, la Universidad Inca Garcilazo de la Vega contra William Toribio Paredes Salazar, Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez, quienes, además de ser dirigentes sindicales, ostentaban una relación laboral vigente a la fecha de los hechos.

Además, los motivos del despido estuvieron fundamentados en dos hechos: (i) la negativa de los dirigentes sindicales a entregar e informar sobre los documentos que supuestamente eran falsos y (ii) utilizar expresiones que injurian a las autoridades universitarias.

En este tenor, el punto central de este acápite implica determinar si las acciones que dieron origen a las faltas se dieron en el marco del incumplimiento de las funciones de los dirigentes sindicales en su faceta de trabajadores o dentro del marco de sus actividades sindicales. Luego de este análisis, puedo señalar si la sanción contravino los derechos del trabajador o la libertad sindical.

## 1.2. Dimensión individual y colectiva del derecho al trabajo

Tocamos en primer lugar este punto, puesto que, las relaciones laborales tienen dos dimensiones muy bien marcadas: una dimensión individual y una dimensión colectiva. En líneas generales, la primera tiene una vinculación con el trabajador como parte de una relación de subordinación, en tanto la segunda dimensión tiene una conexión directa con la participación de los trabajadores como grupo organizado a través del sindicato, mediante el cual resulta un contrapeso frente a la subordinación. Para dilucidar adecuadamente estas dimensiones, revisaremos a los siguientes autores:

AUTOR	DIMENSIÓN INDIVIDUAL	DIMENSIÓN COLECTIVA
Américo Plá Rodríguez <sup>6</sup>	Comprende principalmente la regulación de las distintas modalidades contractuales en que se presenta el trabajo humano, las peculiaridades de la contratación, especialmente en lo relacionado con su formación y extinción, las reglas aplicables a la prestación del trabajo, la forma de hacer efectivo el cumplimiento de las normas vigentes en la materia,	Lo relativo a las relaciones colectivas de trabajo que abarca todo lo referente a las convenciones colectivas, a las asociaciones profesionales, a los diferendos colectivos.
Antonio Vázquez Vialard <sup>7</sup>	Regula los distintos aspectos propios de la relación laboral (...). Se le adiciona los principios	El aspecto concerniente a las relaciones que se dan nivel de grupo (por lo menos de uno de los

<sup>6</sup> Plá Rodríguez, A (1979) Curso de Derecho Laboral. (2da Ed., Vol. 1), Acali, pág. 18-19

	generales del derecho del trabajo, así como el estudio de los medios y técnicas de que este se vale para restablecer el equilibrio entre las partes.	protagonistas), constituye el derecho colectivo. También se lo suele denominar derecho sindical. Este comprende, además de las relaciones (tanto internas, como hacia afuera) del sindicato, atinente a los conflictos que mediata o inmediatamente tienen origen o ejercen influencia sobre la relación laboral, (...).
Octavio Bueno Magano citado por Oscar Ermidas <sup>8</sup>	Es la parte del derecho del trabajo que tiene por objeto el contrato de trabajo y todas las cláusulas que subsistan alrededor de este. En otras palabras, su sustrato es la relación contractual del trabajo.	Es la parte del derecho relacionada a las asociaciones laborales de una profesión o empresa, a sus contratos, a sus conflictos y la solución de estos. Se da respecto a un fenómeno de grupo y por ende tiene un sustrato evidentemente colectivo.

De lo desarrollado en las líneas precedentes, llegamos a la conclusión que ámbito individual del trabajo esta referido a la relación trabajador – empleador, en tanto el ámbito colectivo se refiere a la relación sindicato – empleador. Es decir, en el primer caso nos encontramos frente al vínculo laboral que une a las partes, lo cual a su vez genera una obligación del trabajador de prestar un servicio subordinado al empleador, en tanto este último se obliga al pago de una remuneración sin infringir los derechos de sus trabajadores. Por otro parte, en el derecho colectivo nos encontramos con una organización de trabajadores llamada sindicato, la cual actúa en representación de los intereses de los trabajadores tanto frente al empleador como el estado.

De lo señalado podemos colegir que, ambas dimensiones cumplen funciones diferentes en la relación laboral, puesto que, a pesar de encontrarnos inmersos en las relaciones laborales, cada una busca analizar un aspecto distinto de esta: en el caso del ámbito individual, lo concerniente a las consecuencias del contrato de trabajo, en tanto en el ámbito colectivo, lo relativo a la actuación de los trabajadores como grupo frente al empleador. Por este motivo, la legislación peruana decidió regular estas dos dimensiones en cuerpos normativos distintos. En el ámbito individual contamos con el T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (en adelante LPCL), en tanto, el ámbito colectivo se encuentra regulado en el T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante la LRCT).

En este orden de ideas, si revisamos a la LPCL, podemos observar que, todo lo relacionado al ámbito de la potestad sancionadora del empleador se encuentra regulado en este cuerpo normativo, infiriendo que lo tocante a la potestad

<sup>7</sup> Vásquez Vialard, A. (1984). Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social (2da. Ed., Tomo I). Astrea, pág. 71-72

<sup>8</sup> Ermidas Uriarte, O. (1990) Materiales de enseñanza de enseñanza derecho colectivo del trabajo. pág.

sancionadora se encuentra enmarcada en la dimensión individual de las relaciones laborales. Por lo cual, si demostramos que, los hechos imputables a los dirigentes sindicales se encuentran en el ámbito colectivo y no como parte de su relación laboral, nos encontraríamos frente a un mal uso de la potestad sancionadora. Para estos fines, trabajaremos todo lo referente a la libertad sindical, la cual recubre el accionar del sindicato en todas sus dimensiones.

### **1.3. La Libertad Sindical**

La libertad sindical representa la matriz del ámbito colectivo ya que de esta se desprenden los demás derechos colectivos. Por ello, se encuentra positivizado en nuestra Constitución y en diversas normas de carácter internacional. En este tenor, nuestra norma matriz en su artículo 28.1 garantiza el ejercicio democrático de la libertad sindical, con lo cual confiere la obligación al Estado de asegurar a través de medidas estatales el disfrute de este derecho ya que reconoce su trascendencia en las relaciones laborales. Sin embargo, este derecho fundamental no es reconocido para todos los tipos de trabajadores, en tanto, la misma Constitución excluye a los funcionarios públicos con poder de decisión, los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (art. 42); y a los jueces y fiscales (art. 153).

Por otro lado, la positivización de la libertad sindical no se reduce únicamente a la Constitución de 1993, puesto que también la podemos encontrar en diversas normas de carácter internacional lo cual, a su vez lo transforma en un derecho humano, dándole una importancia tanto a nivel de nuestra legislación como frente al ámbito internacional. Es decir, es de aplicación universal sin ninguna distinción. En este sentido, la libertad sindical se encuentra en los siguientes instrumentos internacionales:

#### a) Pactos de ámbito mundial

- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (art. 23.4)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (art. 8)

#### b) Pactos en el ámbito interamericano

- Carta de la Organización de los Estados Americanos (art. 44.c)
- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (arts. 7, 26 y 27)
- Convención Americana de Derechos Humanos (art. 16)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Preámbulo)

### c) Convenio de OIT

- Convenio 87 “Sobre la libertad sindical y la protección de la sindicación”
- Convenio 98 “Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”
- Convenio 135 “Sobre protección y facilidades a los representantes de los trabajadores en la empresa”
- Convenio 151 “sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública”

En el mismo tenor, y con la incorporación de muchos de estos instrumentos a nuestra legislación buscan que los Estados, en particular el estado peruano, cautelen y garanticen la libertad sindical, en tanto de ella se desprenden derechos tan importantes como el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga.

#### 1.3.1 Conceptualización de la Libertad Sindical

La Libertad Sindical es una noción del ámbito colectivo el cual ha ido evolucionado paulatinamente junto a las relaciones laborales por lo cual de esta se desprenden una serie de otros conceptos y derechos. En este marco, repasaremos la definición de autores sobre la materia, el Tribunal Constitucional y organismos internacionales con la finalidad de darnos una aproximación al tema materia discusión.

AUTOR	DEFINICIÓN
Alfredo Villavicencio Ríos <sup>9</sup>	Consiste en el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes.
Sergio Quiñones Infante <sup>10</sup>	En suma, la libertad sindical puede definirse como aquel derecho de naturaleza compleja, de titularidad individual y colectiva, consistente -desde la perspectiva individual- en la posibilidad del trabajador de constituir y afiliarse a un sindicato; mientras que -desde la perspectiva colectiva- se trata del derecho de las organizaciones sindicales a elaborar sus estatutos, desarrollar ampliamente sus actividades y a afiliarse a otras de grado superior; comprendiendo aquí el derecho a la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga.
Jorge Toyama Miyagusuku y Marilú Merzthal Shigyo <sup>11</sup>	En palabras más simples, la libertad sindical es el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para poder ejercer sus derechos frente al empleador, es la garantía por excelencia que tienen los trabajadores para la tutela de sus derechos. La libertad sindical sirve para equilibrar un poco la relación, desigual por naturaleza, entre el empleador y el trabajador.
Tribunal Constitucional <sup>12</sup>	La define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical.

<sup>9</sup> Villavicencio, A. (2010). La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación. PLADES. Pág.87

<sup>10</sup> Quiñones Infante, S. (2019). El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances. Derecho & Sociedad, (51). Pág. 51

<sup>11</sup> Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. Derecho & Sociedad, (40). Pág. 88

Corte Interamericana De Derechos Humanos <sup>13</sup>	El derecho humano a la libertad sindical ha sido entendido por este Tribunal, en el marco de la protección del derecho a la libertad de asociación en materia laboral, como un derecho con connotaciones colectivas e individuales. En su dimensión colectiva, la libertad sindical protege la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha la estructura interna, actividades y programas de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, en su dimensión individual, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción (...). En este sentido, la libertad de asociación en materia laboral no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar agrupaciones, sino que comprende, además, inseparablemente, el derecho apropiado para ejercer esa libertad
--	--

Al respecto, cada autor o instancia jurisdiccional, define la libertad sindical en base a especificar las características de esta. Es decir, mencionan las dos fases de este derecho: una individual y otra colectiva; donde la primera está relacionada con la potestad del trabajador de afiliarse o desafiliarse del sindicato, en tanto, la fase colectiva está relacionada con la actuación y organización del sindicato como persona con personería jurídica distinta a las de los trabajadores. En el siguiente acápite desarrollaremos en que consiste cada una de estas fases para tener una perspectiva amplia.

### 1.3.2 La fase individual y colectiva de la Libertad Sindical

Con respecto a la fase individual y colectiva de la Libertad Sindical es preciso señalar que, cada una de estas tiene un desglose, las cuales a su vez tienen subparte, los mismos que especifican cada uno de los ámbitos de la actuación sindical. En este sentido, desarrollaremos estas divisiones a partir del cuadro elaborado por Jorge Ágreda<sup>14</sup>:

<b>INDIVIDUAL</b>	De organización	<b><u>Libertad de constitución:</u></b> Supone el derecho de los trabajadores de organizar sin ninguna distinción y sin autorización previa las organizaciones que estimen pertinentes.
		<b><u>Libertad de afiliación:</u></b> Desde un punto de vista positivo, supone el derecho de los trabajadores a afiliarse a una organización sindical. Desde el punto de vista negativa, supone el derecho de no afiliarse o renunciar a una organización
	De actividad	<b><u>Desarrollo de actividades sindicales:</u></b> Supone el derecho de los trabajadores a realizar las actividades propias de una organización sindical. Pueden realizarse al interior de una organización o fuera de ésta, ya sea con el objeto de afiliarse o con el objeto de constituir una.

<sup>12</sup>Tribunal Constitucional del Perú (2005). Sentencia recaída en el expediente 008-2005-PI/TC. Demanda de inconstitucionalidad contra Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público. Fundamento. 26 Recuperada de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

<sup>13</sup> Corte IDH Opinión Consultiva OC-27/21 de 05 de mayo de 2021, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, "Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, y su Relación con otros Derechos, con Perspectiva de Género" En [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_27\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp.pdf)

<sup>14</sup> Ágreda Aliaga, J. O. (2010). La Representación Sindical en la Negociación Colectiva por parte de una Organización de Grado Superior. Foro Jurídico, (10). Pág., 254

<b>COLECTIVA</b>	De organización	<b><u>Libertad de reglamentación:</u></b> Es el derecho de todas las organizaciones sindicales a establecer su reglamentación interna, sin injerencia externa de ningún tipo, salvo aquella referida al interés público.
		<b><u>Libertad de representación:</u></b> Supone el derecho de las organizaciones sindicales de elegir libremente a sus representantes, sin injerencia por parte del Estado o de los empleadores. Y comprendemos que aquí no sólo se hace referencia a la elección de personas naturales como representantes, sino también a la representación ante los procedimientos de negociación colectiva.
		<b><u>Libertad de federación y confederación:</u></b> Supone el derecho de las organizaciones sindicales de constituir o afiliarse a organizaciones nivel superior, sean de ámbito nacional o internacional.
		<b><u>Libertad de disolución:</u></b> Supone la libertad de que las organizaciones sindicales decidan su disolución en el momento que estimen adecuado, sin limitación alguna.
	De actividad	<b><u>Libertad de gestión interna:</u></b> Supone el derecho de las organizaciones sindicales de programar sus actividades y su administración interna. Entre éstas tenemos la realización de asambleas, de elecciones, de rendición de cuentas, etc.
		<b><u>Libertad de gestión externa:</u></b> Supone el derecho de las organizaciones sindicales a organizar sus actividades y plantear en la práctica los intereses para los cuales ha sido creada. Sus principales manifestaciones son la negociación colectiva y la huelga.

De este cuadro, podemos destacar que el autor ha dividido el ámbito individual y colectivo de la libertad sindical en dos subpartes distintas, una de organización y otra de actividad. La primera, ciertamente se relaciona en como los trabajadores y el sindicato se van organizando para darle vida a la organización, excepto en el tema de disolución donde estos toman decisiones para finalizar esta organización. Por su parte, la fase de actividad tiene relación con las acciones que toman los trabajadores y la organización sindical para darle funcionamiento a esta última, ya sea desde su relación con el empleador como dentro de sus actividades internas.

#### **1.4. La libertad sindical en los hechos del caso**

Como venimos explicando con respecto a los hechos del caso, todo inicia con el envío de una carta por parte del sindicato solicitando explicaciones sobre la situación actual de la universidad. Asimismo, solicitan se respete los derechos de sus afiliados en una eventual transformación de la Universidad, así como la continuación de la negociación colectiva. En las cartas posteriores, a pesar de la negativa del sindicato de entregar los documentos solicitados, las cartas siguen insistiendo en su solicitud inicial.

Sobre el particular la primera conclusión a la que podemos arribar es que, esta actuación se encuentra enmarcada en la dimensión colectiva de la libertad sindical, en específico su fase de actividad, gestión externa. Ello ya que el

sindicato está actuando como organización en representación y defensa de sus afiliados, quienes podrían verse afectados frente a cualquier cambio organizacional de su empleador. Ahora bien, lo dicho puede sostenerse en lo mencionado por el artículo 8, literales a) y f) de la LRCT:

“Artículo 8.- Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

a) Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.

(...)

f) En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.”

El literal a) faculta al sindicato a representar a sus afiliados, sin embargo, por la redacción parecería que su ámbito de acción sería principalmente situaciones de corte controversial. Por ello, debemos ir al literal f) el cual amplía las materias en las que el sindicato puede ejercer esta potestad de representación que, en presente caso sería la solicitud de información ante un hecho que podría afectar a sus afiliados.

En este orden de ideas, la explicación que hemos dado calza perfectamente con la solicitud de información realizada por el sindicato. Sin embargo, podría quedar duda con respecto a si la negativa de entregar la documentación solicitada enfáticamente por el empleador y las supuestas expresiones que estos usan en las cartas, son actuaciones protegidas por la libertad sindical.

En primera instancia, debemos determinar quién es el agente que asumiría la posible responsabilidad ante las faltas imputadas. Al respecto, debemos argumentar que fue el sindicato y no los trabajadores. Sobre el particular, el sindicato es una entidad con personería jurídica propia, por lo que su accionar se realiza en nombre de esta y no de sus representantes, que en este caso sería los dirigentes sindicales. En este marco, como venimos diciendo, no cabe duda que, las cartas remitidas fueron en el marco del accionar del sindicato ya que es el responsable de velar por sus afiliados, en tanto los dirigentes sindicales firman la misma como representantes de la misma. Siendo así queda analizar si su accionar se encontró en el marco de la ley.

Para ello, volvamos al literal f) del art. 8 de la LRCT, el cual instituye que toda acción del sindicato será acorde a ley siempre y cuando “no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes”. En este orden de ideas, la negación del sindicato no contraviene ninguno de sus fines, ni obstruye el funcionamiento de este. En primer lugar, entre los fines del sindicato se encuentra el de representar a sus afiliados, por lo que, como entidad con personería jurídica, es decir independiente de los dirigentes sindicales que la dirigen, tiene la potestad de tomar posición con respecto a las solicitudes externas que, en el caso, sería lo concerniente a la solicitud de documentación. Asimismo, para la validez de la

actuación del sindicato se exige que esta no contravenga las leyes. Sobre este punto, no cabe duda de que no existe norma que obligue al sindicato a entregar la documentación requerida a sola solicitud de su empleador, peor aún que este requerimiento debe ser considerado como una orden patronal.

Ahora bien, con respecto al faltamiento de palabra en agravio del empleador y del personal jerárquico requiere otro nivel de análisis. Puesto que, de darse esta negativa con palabras altisonantes y con palabras que realmente puedan agraviar al empleador, la situación sería distinta ya que este tipo de comportamientos si tiene un tenor antijurídico por la preeminencia del derecho al honor del empleador y personal jerárquico.

Sobre el particular, la Corte Suprema señala: “Uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales es el derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma; el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de información, opiniones e ideas”<sup>15</sup>. Sin embargo, como señala el Tribunal Constitucional dicha potestad tiene un límite: “Y es que el ejercicio de la actividad sindical en la defensa de sus trabajadores y para el cumplimiento de sus fines no pueden ser considerados delictivos, obviamente con las limitaciones del caso entre las cuales se encuentran las expresiones injuriosas, las mismas que son falta grave (...)”<sup>16</sup>.

Es decir, el sindicato como parte de sus derechos tiene la potestad de expresar sus opiniones e ideas de forma libre, no obstante, esta capacidad no resulta ilimitada ya que las expresiones que dañen la honra de un tercero, que en este caso sería el empleador, resultaría una falta grave en los términos de la LPCL. En este mismo tenor, Eric Castro señala lo siguiente:

*“Si el sindicato ha utilizado frases injuriosas con un ánimo de causar perjuicio, dañando con ello la figura o imagen del empresario o sus representantes, somos de la opinión que podrían tomarse acciones disciplinarias una vez que se individualice a los responsables, por una afectación al principio de buena fe laboral que debe existir entre las partes y que resulta de gran trascendencia en las relaciones laborales.”<sup>17</sup>*

Es decir, los dirigentes sindicales son pasibles de ser sancionados si es que actuar del sindicato resulta lesivo en el honor del empleador o personal jerárquico. Ello debido a que, detrás de las acciones del sindicato siempre hay

---

<sup>15</sup> Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República (2016). Sentencia del 06 de enero de 2016. Casación Laboral N° 10984 - 2014. Fundamento 17

<sup>16</sup> Tribunal Constitucional del Perú (2010). Sentencia recaída en el expediente 00468-2008-PA/TC. Juan Evencer Torres Reátegui y otros contra la sentencia expedida por la séptima Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia de Lima. 05 de marzo de 2010. Fundamento 12

<sup>17</sup> Castro Posadas, E. (2010). La Libertad de Expresión de las Organizaciones Sindicales y el Internet. Un Análisis del Contenido del Derecho a partir del uso de las Nuevas Tecnologías. Derecho & Sociedad, (34), Pág. 283

una persona natural que controla sus movimientos, por lo que detrás de las injurias dichas hay una persona que las ha manifestado.

Sobre el particular, concordamos tanto con el Ad quo como el ad Quem, quienes desestiman este extremo. En el caso del Juzgado laboral señalan que, las comunicaciones son hechas por el sindicato y no por las dirigentes sindicales como trabajadores, por lo que no se les puede imputar la falta. No obstante, como hemos revisado, debió analizar si efectivamente hubo palabras injuriantes, situación que, si fue analizado por la Sala Laboral. Sobre el particular, indicó que, el sindicato en las cartas remitidas a la Universidad lo único que expresan es su inquietud frente a los problemas suscitados y consecuentes efectos sobre sus afiliados. Además, añade que, de acuerdo a la realidad, en las cartas no se han utilizado palabras o afirmaciones injuriantes que trasciendan a la relación laboral. Por lo explicado podemos concluir que la actuación del sindicato se encuentra acorde a ley y consecuentemente sus comentarios en las cartas se encuentra en el marco de la libertad sindical.

En este orden de ideas, podemos llegar a la conclusión de que, las acciones que dieron origen al presente caso se encuentran totalmente enmarcadas en el ámbito colectivo del derecho laboral y en total concordancia con la libertad sindical. Por lo cual resulta irracional imputarles faltas que se encuentran enmarcadas en el ámbito individual, es decir, en la relación trabajador – empleador donde las sanciones deben versar sobre actos relacionados a la actividad laboral materia del contrato.

## **2. DETERMINAR FRENTE A QUÉ TIPO DE DESPIDO NOS ENCONTRAMOS EN BASE A LOS HECHOS**

Alrededor de este punto hay dos preguntas de suma relevancia: (i) ¿Los demandantes solicitaron despido nulo o despido fraudulento? y (ii) ¿Qué causal despedido fraudulento se debe aplicar?

Con respecto a la pregunta (i), como señalamos en la primera parte, el despido a los dirigentes sindicales supone una vulneración a la libertad sindical. Asimismo, tenemos otra serie de indicios: los demandantes en sus fundamentos de hecho señalan que, el despido busca limitar su actividad sindical y consecuentemente atentan contra el fuero sindical.

Ahora bien, al analizar este punto, podemos llegar a dos posibles conclusiones: el tipo de despido solicitado por los demandantes es erróneo o el despido fraudulento como el despido nulo pueden coexistir. Estando frente a este segundo escenario, cabe la posibilidad de analizar frente a que supuesto de despido fraudulento nos encontramos.

Uno de los temas de mayor debate para los jueces fue como subsumir los hechos del caso en uno de los supuestos del despido fraudulento. Como se comentó en los antecedentes, el A quo solicitó precisar el petitorio de la

demanda, sin embargo, los demandantes en el escrito de subsanación no mencionaron solamente uno sino dos supuestos de despido fraudulento. Aun así, y sin definir en el auto admisorio el supuesto de despido fraudulento, se admitió la demanda.

En este marco, para lograr comprender lo antes dicho, vamos a explicar en grandes rasgos que es el despido, para, a partir de esta explicación, avocarnos a comentar sobre los 2 tipos de despido en cuestión. Finalmente, de concurrir ambos despidos, considero importante señalar, desde los argumentos del demandante, cual es el tipo de despido que en realidad solicitan. Siendo en este caso, mi postura inicial el despido nulo.

## **2.1 El despido en el Perú**

El despido es la medida más gravosa que puede tomar el empleador bajo su potestad sancionadora. Es la más gravosa en cuanto supone la ruptura total del vínculo laboral y consecuentemente la cesación de las obligaciones entre las partes. Sobre el particular, Néstor de Buen, determina que el despido es “un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador”<sup>18</sup>. En tanto, Plá Roriguez lo define como “un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>19</sup>.

De las dos definiciones señaladas, podemos caer en cuenta que Néstor de Buen habla que detrás del despido hay una causa justificada, en tanto Plá no lo hace. Sucede que, en el caso del segundo autor este entiende el concepto desde su sentido lato, es decir, la ruptura de la relación laboral por parte del empleador sin tomar en cuenta los temas de fondo que pueda existir, situación que no toma Néstor de Buen quien ya hace alusión a una situación de calificación y validez del despido, tema que tocaremos más adelante.

Para cerrar esta explicación inicial sobre el despido considero relevante señalar lo dicho Willian Quispe, siguiendo lo comentado por el profesor Montoya Melgar<sup>20</sup>. Este autor señala que, el despido tiene 4 características importantes:

- Es un acto unilateral del empleador, ya que para su eficacia la voluntad del trabajador es irrelevante.
- Es un acto constitutivo ya que el empleador no se limita a proponer el despido, sino que lo realiza de forma directa.

---

<sup>18</sup> Del Buen, N. (2010). Derecho del trabajo. (22ª ed., 2º tomo). Porrúa. Pág. 80

<sup>19</sup> Pla Rodriguez, A. (1987). Extinción del contrato de trabajo en Uruguay. En: La extinción de la relación laboral. AELE Editorial. Pág. 346

<sup>20</sup> Quispe Lovatón, W. (2016). El despido injustificado: análisis sobre los límites que genera su calificación en la interpretación judicial. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Pág. 579 - 580

- Es acto receptivo ya que, para su eficacia, la voluntad extintiva del empleador debe ser conocida por el trabajador.
- Es un acto que produce la extinción contractual ya que cesa a futuro los efectos del contrato de trabajo.

Luego de estas precisiones conceptuales, debo señalar que la LPCL señala como causal de extinción de contrato de trabajo al despido (artículo 16 literal g), añadiendo que este se dará en los casos y formas permitidos por ley. Seguidamente el artículo 22 añade que el despido puede ser únicamente por causa justa establecida por la Ley que se encuentre debidamente comprobada para luego remarcar que la causa justa debe estar relacionada con la conducta (art. 24 de la LPCL) o la capacidad (art. 23 de la LPCL) del trabajador.

Asimismo, cabe precisar que, de acuerdo al artículo 34 de la LPCL, de realizarse un despido sin causa justa o si esta no se puede demostrar en juicio nos estaríamos encontrando en un supuesto de despido arbitrario sobre el cual profundizaremos en el siguiente punto. También, cabe señalar que, además, la LPCL señala como despidos discordantes a la ley al despido nulo, el mismo que se configura en supuestos ya especificados en la norma, y el despido indirecto, relacionado con los actos de hostilidad del empleador. Finalmente, es relevante mencionar que, el legislador no fue el único en indicar una tipología de despido, sino que el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC incluye al despido fraudulento como parte de esta clasificación.

En razón a los temas relevantes del presente informe, daré mayores precisiones a lo concerniente al despido arbitrario, fraudulento y nulo para luego identificar su aplicación al caso en desarrollo.

### **2.1.1 El despido arbitrario**

Para comprender el despido arbitrario, debemos partir explicando sobre la estabilidad laboral. Como señala Carlos Blancas citando a De la Cueva, la estabilidad laboral comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución<sup>21</sup>. Es decir, la estabilidad laboral de entrada y la estabilidad de salida.

Sobre esta doble dimensión, Víctor Ferro señala que la estabilidad laboral de entrada implica la preminencia de la contratación a plazo indeterminado sobre plazo fijo. En tanto, la estabilidad laboral de salida limita la capacidad del empleador para extinguir la relación laboral<sup>22</sup>, siendo esta limitación la causa

---

<sup>21</sup> Blancas Bustamante, C. (2015). Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo. Palestra Editores

<sup>22</sup> Ferro Delgado, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Derecho PUCP, (68). Pág. 474

justa. En este orden de ideas, podemos concluir que, el despido arbitrario sería una medida contraria al principio de estabilidad laboral en su vertiente de salida, pudiendo inferir que, un despido se torna en arbitrario siempre y cuando no exista causa justa. En el caso del ordenamiento peruano, la causa justa serían las señaladas desde el artículo 23 al 28 de la LPCL.

Ahora bien, la prohibición contra el despido arbitrario se ha visto traducida en el artículo 34 en la LPCL al señalar que esta se configura en dos casos: cuando no se ha expresado causa justa (despido incausado) o por no haberse demostrado está en juicio (despido injustificado).

### **2.1.1.1 El despido fraudulento**

A diferencia del despido incausado e injustificado, el despido fraudulento no se encuentra tipificado en la LPCL, más bien, como ya se mencionó, fue creado por nuestro Tribunal Constitucional en la sentencia Llanos Huasco, tramitada bajo el expediente N° 976-2001-AA/TC. Sobre el particular, este tribunal señaló que se produce el 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-AAITC, 555-99-AAITC Y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.O 628-2001-AAITC) o mediante la "fabricación de pruebas"<sup>23</sup>.

Como podemos leer, el Tribunal Constitucional ha señalado una serie de supuestos para que se configure el despido fraudulento, el mismo que parte de un rasgo común: la existencia de un ánimo perverso y auspiciado por el engaño a pesar de un adecuado procedimiento despido. Por ello, Neves señala que este tipo de despido se da en un contexto de malicia por parte del empleador, por lo que este animus debe ser probado por el demandante<sup>24</sup>. En este mismo sentido, añade Blancas: "Ésta es otra categoría de despido cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real."<sup>25</sup>. De lo cual, podemos señalar que el despido fraudulento se traduce en una actitud

---

<sup>23</sup> Tribunal Constitucional del Perú (2003). Sentencia recaída en el expediente 976-2001-AA/TC. Eusebio Llanos Huasco contra la resolución de la Sala Civil de la Corte Superior de Huánuco Pasco de fecha 14 de agosto del 2001.

<sup>24</sup> 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 Revista De Derecho, (67). Pág. 230

<sup>25</sup> Blancas Bustamante, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. Derecho & Sociedad, (21), Pág. 168

dolosa del empleador, quien, a través de un aparente procedimiento de despido válido, termina la relación laboral.

Siendo así, el Tribunal Constitucional ha señalado que esta actitud dolosa del empleador se puede configurar de 4 formas:

SUPUESTO	DESCRIPCIÓN
<b>SUPUESTO 1</b>	Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
<b>SUPUESTO 2</b>	Se le atribuye a se le atribuye una falta no prevista legalmente al trabajador (principio de tipicidad)
<b>SUPUESTO 3</b>	Vicio de voluntad al momento de concluirse la relación laboral.
<b>SUPUESTO 4</b>	Fabricación de pruebas

Sobre esta lista, cabe precisar que es de inventario cerrado, es decir, solo podrá ser considerado despido fraudulento los 4 supuestos ya señalado. Por lo cual, añadir supuestos requeriría el pronunciamiento de un nuevo precedente vinculante sobre el despido fraudulento o la tipificación del mismo en la normativa laboral, donde se aumenten el número de supuestos.

Asimismo, sobre estos supuestos, Soltau e Higa tiene un par de críticas: Primero señala que, el supuesto 1 y el supuesto 2 son lo mismo, en tanto la fabricación de pruebas tiene como finalidad imputar hechos que no se han llevado en la realidad. Luego, señala que, el tema del vicio de voluntad no tiene relación con el despido ya que no se está cuestionando la eficacia de la renuncia desde un punto o del mutuo disenso sino el mismo acto jurídico<sup>26</sup>. Sobre el particular, en la segunda crítica concordamos con los autores, sin embargo, con la primera discrepamos en tanto pueden ocurrir hechos existentes que por si dificultad probatoria puedan llevar al empleador a la fabricación de pruebas.

Ahora bien, con respecto a los hechos del caso, debemos descartar el supuesto de vicio de voluntad al momento de concluirse la relación laboral. Como se dijo, ello tiene que ver con la renuncia o mutuo disenso, supuesto que no tiene relación los hechos; de igual forma lo relacionado con la fabricación de las pruebas, en tanto del caso se desprende que los hechos se basan principalmente del intercambio de cartas, las mismas que fueron redactadas por las partes. Quedándonos 2 opciones:

---

<sup>26</sup> Soltau Salazar S. e Higa Garcia A. (2014). "El despido fraudulento por violencia moral o intimidación" en Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ed.), "VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Pág. 417

## **A) Hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios**

Con respecto al supuesto hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, a pesar de que la Cuarta Sala Laboral la toma como supuesto, considero que su conclusión no es válida. Sobre el particular, el A quem señala en su fundamento vigésimo sexto:

“En atención a lo precedentemente debe de concluirse de las pruebas proporcionadas por los actores y la emplazada; que no es posible realizar la subsunción del supuesto hecho infractor al tipo antijurídico, configurándose una ausencia de tipicidad; y ello responde a que los hechos invocados como faltan constituyen hechos notoriamente inexistentes.”

De lo mencionado podemos indicar que, la Sala pretende sustentar los hechos inexistentes en la imposibilidad de subsumir los hechos en una causal de las causales de despido, situación que desde mi punto de vista no resulta coherente. En primer lugar, la palabra inexistente viene a ser un antónimo de “existir”, palabra que según el diccionario la Real Academia de la lengua española define como: “Dicho de una cosa: Ser real y verdadera”; es decir que algo existe si es real, consecuentemente, lo inexistente llegaría a ser algo que no es real. Consecuentemente, para que el hecho sea inexistente no debió existir en los hechos fácticos. No obstante, los hechos que dan origen a las faltas si existieron, en tanto el acto omisivo de no entregar la Resolución directoral fue real, así como, las palabras que la demandante intentó imputar como falta grave fueron hechos que dieron en la realidad. Ahora, que dichas acciones tengan una connotación antijurídica ya requiere un análisis adicional.

En este sentido, podemos señalar que, para declarar la inexistencia de los hechos, se debe verificar si los hechos imputados no sucedieron en la realidad, quedando como un segundo análisis la determinación de la tipicidad. Ahora bien, la lógica señalada fue aplicada por el Tribunal Constitucional en el Exp. N.º 00047-2012-PA/TC, en los siguientes términos: “Siendo así, se concluye que el recurrente no ha sido objeto de un despido fraudulento porque los hechos imputados como falta grave no son inexistentes ni falsos, por lo que procederá a analizarse si efectivamente se vulneró o no el principio de tipicidad.”<sup>27</sup>. De lo cual se desprende que, la determinación de los hechos inexistentes es un primer paso separado totalmente de si estos son típicos o no.

## **B) Se le atribuye una falta no prevista legalmente al trabajador**

Al respecto, este supuesto tiene que ver directamente con la tipicidad de los hechos imputados. Con respecto a ello, cabe señalar que, el demandante si hizo mención sobre este supuesto en la demanda (no precisamente en el

---

<sup>27</sup> Tribunal Constitucional del Perú (2012). Sentencia recaída en el expediente 00047-2012-PA/TC. Justo Yauri Magaña contra la sentencia expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. 3 de mayo de 2012. Fundamento 6

petitorio) en tanto consideran que su accionar se realizó en el marco de su accionar como dirigentes sindicales y no como trabajador. Por su parte, el Ad Quo señala en el mismo sentido que “cada uno de los demandantes habían actuado en el ejercicio de la actividad sindical; por lo tanto, al no haberse configurado una falta prevista por la ley por parte del recurrente se ha configurado un despido fraudulento”. En este orden de ideas, podemos concluir que ambas posturas señalan que la conducta resulta atípica en cuanto el accionar de los demandantes fue bajo su accionar como dirigentes sindicales y no como trabajadores, por lo que, consecuentemente, no se les podía imputar dichas causales de despido.

Siendo de este modo, con respecto al principio de tipicidad podemos señalar que el Tribunal Constitucional lo define de la siguiente manera:

“El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal.”<sup>28</sup>

Al respecto, nuestro Tribunal Constitucional señala que este subprincipio es transversal a los temas regidos en materia penal y administrativo (de este último se puede desprender el procedimiento de despido). Asimismo, nos señala que, el subprincipio de tipicidad indica que el legislador, o entidad que tipifique este conjunto de faltas, tiene la obligación de hacerlo de forma precisa y clara de tal manera que no haya confusiones en su aplicación.

Además, es importante precisar que, ante la descripción de la falta, el juzgador o quien haga de este, debe realizar un juicio de tipicidad, el cual implica un proceso de verificación de que la conducta se adecua o no al tipo. Es decir, que este juzgador debe verificar que los hechos descritos de un caso en particular deben calzar adecuadamente en la conducta sancionada. Para ello, se debe realizar un análisis de la tipicidad objetiva, la cual nos explica James Reátegui, tiene 3 elementos<sup>29</sup>:

- A) **Elementos referentes al autor:** Es decir quién es el sujeto que comete la falta o delito. Cabe señalar que, esta normalmente puede ser señalada de forma general o en ciertos casos este autor debería tener características específicas.

---

<sup>28</sup> Tribunal Constitucional del Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente 2192-2005-AA/TC. Demanda de amparo contra el alcalde la Municipalidad Provincial de Tumbes. Fundamento 5

<sup>29</sup> Reátegui Sánchez, James (2014). Manual de Derecho Penal Parte General. (Vol. I). Instituto Pacífico. Pág. 424 - 426

- B) **Elementos referidos a la acción:** En este caso, la descripción de los hechos debe coincidir con las descritas en la sanción tipificada.
- C) **Elementos descriptivos y normativos:** el primero hacer referencia a que las acciones son conocidas por el sujeto imputado a partir de la percepción de sus sentidos. En el caso del normativo este debe conocer la norma que rige la conducta o las valoraciones culturales que rigen en la sociedad.

En este orden de ideas, para que la conducta resulte típica debe coincidir los 3 elementos en conjunto. Siendo así, de los hechos, podemos identificar dos elementos incompatibles con las faltas tipificadas. Primero, en lo referido a la acción, como ya se dijo, las sanciones en materia laboral deben estar centradas en acciones y/o hechos enmarcados en la relación laboral, es decir, relacionada con las funciones que el trabajador cumple, sin embargo, las cartas entre el sindicato y la Universidad corresponden al ámbito colectivo. Esto nos lleva a cuestionar lo referente al sujeto de la infracción. En el caso de las faltas laborales, el sujeto a sancionar es el trabajador en su dimensión como prestador de servicios y no en su dimensión de dirigente sindical, el cual cumple una función de representación.

Siendo así, no cabe duda que nos encontramos frente a un despido fraudulento en tanto los hechos del caso se subsume en el supuesto que, a los trabajadores se les ha imputado hechos no previstos en la ley, es decir, por carecer de tipicidad. No obstante, podemos señalar que detrás de este despido podría encontrarse una probable vulneración a la libertad sindical ya que el despido se ha fundamentado en la actividad sindical de los dirigentes. Este hecho nos lleva a analizar el despido nulo y corroborar si ambos despidos son concurrentes o solo prevalece uno de los dos.

## **2.1.2 Despido nulo por motivos antisindicales**

### **2.1.2.1 El despido nulo**

Blancas sobre el despido nulo menciona que, "(...) mientras que en el despido nulo existe una causa, pero ésta es recusada por el ordenamiento jurídico por implicar la vulneración de derechos fundamentales que se reconocen al trabajador como tal y como persona y ciudadano."<sup>30</sup>. Es decir, al igual que el despido fraudulento si media un procesamiento de despido, sin embargo, en este caso, comprende la vulneración de un derecho fundamental. Al respecto nuestra LPCL en su artículo 29 señala una lista de supuesto que corresponderían al despido nulo:

"Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;

---

<sup>30</sup> Blancas Bustamante, C. (2013) El despido en el derecho laboral peruano. (3º ed) Jurista Editores. Pág. 358

- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;
- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.

Ahora bien, sobre esta lista cerrada, Toyama ha señalado que esta lista taxativa limita la presentación de demandas en la vía ordinaria, en tanto solo se restringe a las ya mencionadas. Añadiendo que, no existe causa justificadora para limitar los derechos constitucionales<sup>31</sup>. Sin embargo, esta lista puede aumentar con la publicación de normas o sentencias con efectos vinculantes que añadan nuevas causales. Sobre el particular a la fecha, el artículo 6 de Ley N° 26626 “Ley Contrásida” añade como causal de despido nulo la discriminación por ser portador del VIH/SIDA, con lo cual se amplía el listado antes mencionado.

No obstante, de la lista reseñada, nos interesa específicamente el literal b), mediante el cual se proscribe el despido que vulnera el derecho a la libertad sindical, en específico en el ámbito de representación de este agente colectivo. En este marco, lo que proscribe dicho artículo, al igual que el literal a), es las conductas antisindicales.

### **2.1.2.2 La conducta antisindical**

Las conductas antisindicales como tal no se encuentran catalogadas en la LRCT ni en otra norma de ámbito nacional. No obstante, el Convenio 98 de la OIT, específicamente ha contribuido con señalar las siguientes prohibiciones:

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto

---

<sup>31</sup> Toyama Miyagusuku, J. (2002). El despido nulo en la jurisprudencia de la Corte Suprema. *Advocatus*, (007), Pág. 199

de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

De lo citado puede deducirse que, está prohibida los actos de injerencias de cualquier persona natural o jurídica que limite la creación del sindicato, así como cada uno de los aspectos para su correcto funcionamiento tanto en el ámbito de su gestión interna como externa. Asimismo, proscribiremos la injerencia del empleador en los casos que este cree y/o financie sindicatos para que se encuentren bajo su seno. De lo dicho podemos dar una primera aproximación de sobre las conductas antisindicales: implican cualquier injerencia contra la libertad sindical ya sea del empleador, el estado o cualquier otro agente. En este mismo sentido, Lidia Vílchez señala:

“Se definen las prácticas antisindicales como aquellas conductas, principal pero no exclusivamente del empleador u organizaciones de empleadores, orientadas a menoscabar el derecho al libre ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores, buscando evitar que los afiliados a las organizaciones sindicales puedan ejercer los derechos fundamentales reconocidos en los convenios internacionales referidos anteriormente.”<sup>32</sup>

En este caso, la autora hace referencia a los Convenios 87 y 98 de la OIT, los cuales se encargan de regular lo referente a la libertad sindical. Ahora bien, por su parte, Javier Espinoza y Cristina Torres<sup>33</sup> señalan 3 elementos para la configuración de una acción antisindical:

- A) Elemento subjetivo:** En este caso, se hace referencia a los sujetos que afectan la libertad sindical y sobre quienes recae esta afectación. En este sentido, desde el punto de vista del sujeto activo, este puede ser cualquiera persona, incluyendo el empleador, el Estado u otro sindicato. En tanto, el sujeto pasivo de la conducta suele ser el sindicato o cualquier trabajador como titulares del derecho a la libertad sindical.
- B) Elemento objetivo:** Hace referencia a los comportamientos lesivos de la libertad sindical. Detrás de dichos comportamientos se encuentra el deseo de debilitar, restringir u obstaculizar la actividad de los afiliados y de las organizaciones sindicales en la defensa de sus intereses laborales, económicos y sociales.
- C) Elemento temporal:** La protección de la libertad sindical se debe dar enmarcada mientras los trabajadores realicen actividad sindical. No obstante, esta protección también cubre a los trabajadores como tal mientras se encuentren en el marco de una relación laboral, en tanto tienen

---

<sup>32</sup> Vílchez Garcés, L. (2017). Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿Es realmente posible probarlas? IUS ET VERITAS, (55). Pág. 79

<sup>33</sup> Espinoza Escobar, J. y Torres Tafur, C. (2013). La protección constitucional frente a las conductas antisindicales. IUS. Revista de investigación de la facultad de derecho, (5). Pág. 4 - 7

derecho a la sindicación o en los casos en que estos realizan actividad sindical.

De este modo, cabe señalar que, estos 3 elementos se desprenden de los conceptos ya mencionados, con lo cual podemos confirmar que las conductas antisindicales implican una vulneración del derecho a la libertad sindical en cualquier forma.

### **2.1.2.3 El fuero sindical y la protección de los dirigentes sindicales**

Hacemos hincapié en este tema ya que fue uno de los argumentos recurrentes de los demandantes, tanto en sus descargos como en la demandada. Al respecto, lo concerniente al fuero sindical se encuentra regulado en los artículos 30 y 31 de la LRCT. En este sentido, el art. 30 señala que, se garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otro establecimiento sin justa causa debidamente demostrada o con autorización de estos.

De este modo, destacamos, en primer lugar, que el fuero sindical implica la protección de un grupo de trabajadores sindicalizados en dos situaciones: el despido sin causa justa o el traslado injustificado a otro centro de labores. Ahora bien, ambas situaciones son claras limitaciones al poder de dirección del empleador en razón a evitar conductas antisindicales por parte de estos. En este mismo sentido Elías Mantero señala:

“El llamado “fuero sindical” es un mecanismo de protección que ha establecido la ley a favor de determinada persona que realizan ciertos actos de actividad sindical. Su principal objetivo es recortar algunas acciones del empleador, permitidas normalmente por la ley o por el ejercicio de la facultad de dirección que pudiera afectar la actividad del dirigente sindical como el despido arbitrario o el cambio de centro de trabajo.”<sup>34</sup>

Asimismo, Sandoval<sup>35</sup> añade que esta protección establecida para algunos trabajadores tiene un carácter temporal. La atinencia que realiza este autor se debe a que el artículo 31 de la LRCT coloca plazos para esta protección especial para los dirigentes sindicales, trabajadores sindicalizados, miembros de la comisión negociadora, miembros del sindicato en formación o los delegados de acuerdo con lo señalado para norma. No obstante, a través VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y Previsional se señaló que en el Perú se ha tomado la tesis del fuero sindical amplio, por lo cual este se encuentra ampliado a los dirigentes que han cesado en el cargo, así como a los trabajadores que realizan actividad sindical.

---

<sup>34</sup> Elías Mantero, Fernando (1995). Derecho Laboral-Relaciones Colectivas de Trabajo, Lima: Editorial JUS Editores, p. 99

<sup>35</sup> Sandoval Rodríguez, Isaac (2000). Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo, Santa Cruz: Editora Sirena, p. 44

Ahora bien, con respecto a lo que nos atañe al caso, debemos analizar esta forma de protección en lo que respecta al despido de los dirigentes sindicales y facultad representativa. Sobre el particular, como ya se ha mencionado, el fuero sindical protege en prima facie a los dirigentes sindicales frente a un despido arbitrario. Ello, en concordancia a lo señalado por la OIT en el Convenio 135 (no ha sido ratificado por el Perú), el cual dispone en su artículo 1:

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

En este sentido, lo que proscribe la OIT y nuestra normativa interna es el despido arbitrario del dirigente sindical en razón a la actividad sindical que este realice. Empero, dicha facultad no es totalmente limitante ya que, de mediar causa justa, el despido se considera válido. En este marco Elías Mantero señala:

"El dirigente sindical puede ser despedido por comisión de falta grave, pues, el fuero sindical no constituye una protección especial y privilegiada frente a la misma. Cuando el despido se ejecuta por falta grave, el empleador siguiendo las reglas establecidas de la carga de la prueba está obligado a probar los fundamentos del despido. En la práctica esta prueba resulta muy importante pues, algunos jueces consideran que por el solo hecho que un trabajador ocupe un cargo sindical, se debe considerar que su despido puede haberse originado en esta circunstancia"<sup>36</sup>

Siendo de ese modo, la sola condición de dirigente sindical no vuelve a este intocable frente a la potestad sancionadora del empleador, siempre y cuando se respete el procedimiento establecido por ley y exista una causa justa para la terminación del vínculo laboral. En relación con lo mencionado, se pronuncia el Comité de Libertad Sindical al señalar que, el principio según el cual un trabajador o un dirigente sindical no debe sufrir el perjuicio por sus actividades sindicales no implica necesariamente que el hecho de tener un mandato sindical confiera a su titular una inmunidad contra un eventual despido cualquiera sea la causa<sup>37</sup>.

Este mismo razonamiento lo sigue la Corte Suprema quien ha señalado lo siguiente:

---

<sup>36</sup> Elías Mantero, Fernando: Op.Cit.100

<sup>37</sup> Oficina Internacional Del Trabajo (2006) Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, (5), p. 171.

CASACIÓN N° 297-99 DEL SANTA	CASACIÓN LABORAL N° 5481-2015-LIMA NORTE
"(...) según fluye del propio artículo treinta del Decreto Ley veinticinco mil quinientos noventa y tres, la protección del fuero sindical, en la legislación laboral, no comprende aquellos actos considerados como falta grave, (...) razón por la cual la decisión de la empleadora de despedir al demandante por este hecho no ha afectado el derecho al fuero sindical".	En conclusión, esta Sala Suprema considera que los dirigentes sindicales pueden ser despedidos si se prueba en juicio que han incurrido en una causa justa de despido, caso contrario deberán ser readmitidos en sus puestos de trabajo.

Entonces podemos llegar a la conclusión que los dirigentes sindicales durante su ejercicio como tales y en el caso que estos estén participando en la negociación colectiva no pueden ser despedidos excepto por causa justa debidamente comprobada, de ser el caso en que no sea así nos estaríamos encontrando frente a una vulneración al fuero sindical y consecuentemente al derecho a la libertad sindical. En este marco queda hacer el respectivo análisis en el caso que discutimos en la presente.

#### **2.1.2.4 El despido antisindical en los hechos del caso**

Luego de lo explicado, debemos señalar que, para determinar la existencia de un despido antisindical es de suma importancia determinar primero la existencia de una conducta antisindical. En este marco, partamos de lo explicado por Javier Espinoza y Cristina Torres en el punto anterior, Primero, el sujeto activo sería la Universidad, quien en calidad de empleador inicia el procedimiento de despido, el mismo que, culmina con el despido de los demandantes; en segundo lugar, tenemos al sujeto pasivo que, en este caso serían los trabajadores, quienes al momento del despido ostentaban la calidad de dirigentes sindicales y eran miembros de la comisión negociadora del convenio colectivo, condiciones que les hizo ostentar el derecho a la libertad sindical.

Ahora, con respecto al aspecto temporal, la conducta sindical se configura durante el periodo que los trabajadores tienen el cargo de dirigentes sindicales y a su vez, son parte de la comisión negociadora del pliego de reclamos, por lo que claramente realizaban actividad sindical. En consecuencia, se encontraban bajo la protección del fuero sindical. Es decir, la LRCT, les ofrece una protección particular frente al despido.

Finalmente, sobre el elemento objetivo, implica el análisis del accionar del empleador y los efectos de este sobre la libertad sindical. Sobre el particular, de por sí nuestra legislación proscribiera el despido arbitrario como una afectación a la libertad sindical a través del fuero sindical. Sucede que, el despido antisindical representa una vulneración pluriofensiva de derechos ya que no solo se vulnera el derecho al trabajo del sujeto despedido sino los derechos colectivos del sindicato quien ha perdido un miembro de su organización o peor la posibilidad de ser adecuadamente representados. En este mismo sentido el

Comité de libertad sindical se expresa: “En efecto, en estos casos, el despido de un trabajador que ejerce un puesto de dirigente sindical, al hacerle perder así su calidad de dirigente sindical, puede obstaculizar la libertad de acción de la organización y el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes, e incluso a favorecer actos de injerencia por parte del empleador.”<sup>38</sup>

Es decir, a partir de este despido se está limitando el accionar del sindicato y capacidad de ser representados. Siendo así, los trabajadores despedidos ostentaban un cargo de dirigentes sindicales, lo cual como ya se sabe, le confiere la capacidad de representar a sus afiliados. En este marco, el despido como tal significa un debilitamiento de la estructura sindical ya que estaría dejando por un lapso de tiempo, es decir entre el despido y la elección de una nueva junta directiva, incapacitado al sindicato de poder representarse, con lo cual, en ese interín, el empleador podría seguir realizando actividades que mellen al sindicato, sin la capacidad de que este pueda accionar frente a estos actos.

A ello, debemos aunar que, a la fecha del despido tanto el sindicato como el empleador se encontraban en medio de un proceso de negociación colectiva, por lo que la desvinculación de la comisión negociadora significa truncar los avances de este procedimiento. Hasta podríamos suponer que, a través de esta desvinculación sin causa objetiva, se pretende detener las acciones del sindicato con la finalidad de paralizar las negociaciones y nunca poder llegar a un convenio colectivo.

Finalmente, cabe señalar que a pesar de que estas acciones no han sido profundizadas ni demostradas en juicio, cabe señalar que, en aplicación del fuero sindical se podrían presumir. Es decir, para evitar este tipo de situaciones es que los dirigentes tienen esta cobertura especial contra el despido arbitrario.

## **2.2 ¿Despido fraudulento o despido nulo?**

El desarrollo de los puntos anteriores nos ha dejado como conclusión que tanto el despido fraudulento como el despido nulo pueden concurrir en el presente caso. En el caso del despido fraudulento, se ha comprobado que existe una falta de tipicidad al sancionar a los trabajadores por ejercer su potestad de representar al sindicato. En tanto, en lo concerniente al despido nulo se ha demostrado la existencia de una actitud antisindical del empleador y una consecuente vulneración al fuero sindical

Ahora, en los hechos fácticos, sabemos que los trabajadores optaron por el despido fraudulento. Sin embargo, considero que, de acuerdo a los argumentos

---

<sup>38</sup> Oficina Internacional Del Trabajo (2018) Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, (6), p. 115.

planteados en la demanda, realmente estaban solicitando el despido nulo por los siguientes motivos:

- De la lectura de la demanda y de los descargos contra el pre aviso, se puede leer que ellos en innumerables ocasiones hacen alusión a una vulneración a la libertad sindical, además de reforzar su argumento con el tema del fuero sindical.
- El accionar de los trabajadores se encuentran enmarcados en actividad sindical por lo que el despido se encuentra enmarcado en una de las causales del despido nulo.
- Con respecto al último punto, se puede discutir que, por la vía abreviada solo se pueden tramitar las demandadas donde el despido es una pretensión única. Sin embargo, los demandantes, erróneamente, también solicitan el pago de devengados, el cual es una consecuencia natural del despido nulo.

En base a lo mencionado, considero que el demandante interpreta de forma literal el animus perverso del empleador. Es decir, considero que la conducta antisindical sería una manifestación del ánimo perverso del empleador ya que tanto en el despido nulo como en el despido fraudulento existe una actitud dolosa del empleador mediante la cual pretende desvincular al trabajador de forma arbitraria, con la particularidad que, en el caso del despido nulo, este animus perverso también debilita la estructura sindical.

En este sentido, podemos concluir que los demandantes, confunden lo referente al despido nulo con el despido fraudulento, en razón a como enfoca el animus perverso del empleador. Sin embargo, dicha confusión no afectó al proceso, ya que como tenemos bien entendido los demandantes lograron conseguir su reposición.

### **3. DETERMINAR LA PROCEDENCIA DE LA DEMANDA**

En el proceso, la demandada observa dos temas de suma importancia para la continuidad de este. Primero, en la contestación de la demanda, la Universidad cuestiona la legitimidad para obrar del demandante, la cual fue corregida por la excepción de representación defectuosa o insuficiente del demandante, toda vez que, quien inicia el proceso es el Sindicato en representación de los trabajadores despedidos. Sin embargo, no se determina quien representa al sindicato, más aún si los dirigentes sindicales despedidos ya no tenían la facultad de representación al perder su condición de trabajadores y peor aún, a la fecha, el Sindicato ya tenía otra junta directiva que lo representaba.

En segundo lugar, en la audiencia de juzgamiento, cuestiona la vía procedimental, arguyendo que, los demandantes acuden a la vía procedimental abreviada con dos pretensiones (la reposición por despido fraudulento y el pago de remuneraciones devengadas), cuando la NLPT establece que, a

través de esta vía se tramitan procesos donde la reposición es una pretensión principal única.

Finalmente, como leeremos en las siguientes líneas, tanto el A Quo como el A Quem salvan dichos errores en la presentación de la demanda. Por lo que, cabe analizar si sus argumentos tienen asidero y en base a que principios se sostienen para evitar la improcedencia de la misma.

### 3.1 Fundamentos del proceso laboral aplicables al caso

La la Ley N° 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo” (NLPT) ha establecido en su artículo III los fundamentos del proceso laboral, de los cuales nos interesa comentar los siguientes: “En todo proceso laboral los jueces (...) privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, (...)”.

De acuerdo a Monroy Gálvez, dicha expresión está vinculada al principio pro actione o favorum processum<sup>39</sup>, el cual de acuerdo a la doctrina y la jurisprudencia se puede definir de la siguiente manera:

AUTOR	DEFINICIÓN
Javier Arévalo Vela <sup>40</sup>	(...) cuando en un proceso se presenten dudas razonables respecto del cumplimiento de algún requisito de admisibilidad, procedencia o de cualquier otra naturaleza, lo que constituya un impedimento para la continuación del proceso, deberá interpretar las normas en el sentido más favorable a la prosecución del mismo.
Alejandro Romero Seguel <sup>41</sup>	(...) los órganos judiciales deben interpretar los diferentes requisitos y presupuestos procesales de un modo más favorable con el derecho constitucional a obtener la protección judicial de los derechos, debiendo rechazarse in limine litis las tesis rígidas o formalistas que puedan privar a las personas de obtener una tutela judicial efectiva de sus derechos e intereses legítimos.
Tribunal Constitucional <sup>42</sup>	“(...) se impone a los juzgadores la exigencia de interpretar los requisitos y presupuestos procesales en el sentido más favorable a la plena efectividad del derecho a obtener una resolución válida sobre el fondo, con lo cual, ante la duda, la decisión debe dirigirse por la continuación del proceso y no por su extinción”.
Corte Suprema	“(...) el Juez Laboral cuando en cualquier etapa del proceso dude respecto del cumplimiento de algún requisito de admisibilidad o procedencia, lo que implique la inadmisión de la demanda, o la continuación del proceso, deberá interpretar las normas en forma sistemática que permita la continuidad del mismo, de esta manera, garantizan una real eficacia de la tutela jurisdiccional al interior de un debido proceso (...)”

En este orden de ideas, podemos llegar a la conclusión que, el principio pro actione tiene la finalidad de darle continuidad al proceso frente a una duda razonable o frente a defectos en la postulación del proceso. Al respecto Sandro

<sup>39</sup> Monroy Gálvez, J. (2010). Comentarios a la ley procesal de trabajo. *THEMIS Revista De Derecho*, (58), Pág. 171.

<sup>40</sup> Arévalo Vela, J. (2018). Los principios del proceso laboral. *Lex*, (22). Pág. 262

<sup>41</sup> Romero Seguel, A (2014). *Curso de Derecho Procesal Civil*. Santiago: Thompson Reuters. Tomo I. Pág. 69

<sup>42</sup> Tribunal Constitucional del Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente 1049-2003-AA/TC. Acción de Amparo. Fundamento. 15

Nuñez, añade que, los magistrados deben ser precavidos al analizar los requisitos que no fueron cumplidos por el solicitante en tanto no resulten trascendentes en el desarrollo posterior del proceso<sup>43</sup>. Es decir que, el favorecimiento del desarrollo del proceso no debería afectar los derechos de la contraparte en tanto podría provocar la nulidad del proceso.

De este modo, lo primero que podemos interpretar cabe interpretar que los jueces revisores de la causa aplicaron el principio en mención con la finalidad de poder pronunciarse sobre el fondo del caso ya que en las sentencias interpretan los presupuestos procesales en favor de la continuidad del proceso. Siendo de este modo, lo que cabe revisar en las próximas líneas es si la aplicación del principio pro actione fue aplicado adecuadamente o, caso contrario, existe alguna afectación a los derechos del demandado que limiten la aplicación de este principio.

### **3.2 Sobre la legitimidad para obrar del demandante**

Para dilucidar este tema y comprender el sentido en como absuelve el juzgado laboral es de suma importancia repasar los conceptos de representación y legitimidad para obrar ya que son conceptos jurídicos mencionados en el caso. Posteriormente a ello, haré alusión a como el principio pro actione opera en la resolución de la excepción presentada por la parte demandada.

#### **3.2.1 Legitimidad para obrar y representación**

Esta parte es esencial para comprender cómo actúa el sindicato en el proceso laboral. Para ello, recurriremos a las definiciones de algunos autores:

##### **a) Representación**

- Leo Ronserberg<sup>44</sup> señala que es representante en el proceso, quien en lugar y nombre de una de las partes ejecuta y recibe actos de la gestión procesal. Asimismo, este autor añade que, para actuar como representante, este tercero debe contar con un poder de representación.
- Por su parte, Monroy<sup>45</sup> añade que, la representación procesal acaece cuando el sujeto que es parte material no es la parte procesal. Por lo que, la actividad procesal es realizada por otra persona, en su nombre. En razón a ello, lo que el representante legal haga no lo afecta a él, sino a su representado.

---

<sup>43</sup> Nuñez Paz, S. (2021). Los principios de suplencia de queja y pro actione y sus alcances en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Laborem*, (16). Pág. 240

<sup>44</sup> Rosenberg, L. (1955). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Tomo I. Buenos Aires: EIIA. Pág. 284

<sup>45</sup> Monroy Gálvez, J. (1995). La representación técnica o judicial del abogado y el recurso de apelación. *IUS ET VERITAS*, 5(10). Pag. 276-277

En este orden de ideas, podemos decir que, la representación implica la participación de un tercero que no tiene ninguna relación con los hechos del proceso, ni mucho menos surtirá efectos en él las consecuencias de este. En otras palabras, quien participa del proceso no tiene ninguna vinculación con las pretensiones en debate.

#### b) Legitimidad para obrar

- Vicente Gimeno<sup>46</sup> señala que la legitimidad viene de una norma de derecho inmaterial que otorga a quien interpone la pretensión o se opone a ella la titularidad del derecho subjetivo u obligación jurídica material, del bien jurídico o el interés legítimo que se discute en el proceso.
- Por su lado, Rafael Prado y Orestes Zegarra<sup>47</sup> señalan que la legitimidad para obrar es un supuesto procesal que delimita a los sujetos participantes del proceso en base a los derechos invocados. Estando, por un lado, la legitimidad para obrar activa, correspondiente a la persona que afirme la titularidad del derecho invocado y, por otro lado, la legitimidad para obrar pasiva que corresponde a la persona sobre la que se considere recae la obligación imputada.
- Finalmente, Beatriz Franciskovic<sup>48</sup> nos señala que la legitimidad para obrar es de dos tipos: ordinaria y extraordinaria. En el caso de la ordinaria, quien se aproxima al proceso afirma ser titular del derecho en discusión y que el demandado es el titular de la situación jurídica contrapuesta. En tanto la extraordinaria, es un supuesto en el que, la ley atribuye a alguien que no es parte de la relación material ser parte de la relación procesal

En síntesis, la diferencia entre la representación y la legitimidad para obrar radica en que, la primera el sujeto parte del proceso no tiene ninguna relación con la pretensión en discusión, en tanto en el caso de la legitimidad para obrar, si existe esta relación directa ya sea de forma ordinario o por mandato de la ley.

### 3.2.2 La participación sindical en el proceso laboral

La LRCT en su artículo 8, literal c, señala que, el sindicato tiene la potestad de representar a sus afiliados en todo tipo de controversias salvo que este accione por su propia cuenta, lo cual pareciera incluye a los procesos judiciales. Sin embargo, esta disposición no ha estado siempre acorde a lo señalado por las normas de carácter procesal. Sucede que, la Ley N° 26636 “Ley Procesal del

---

<sup>46</sup> Gimeno Sendra, V. (2006). Derecho Procesal Civil. Tomo I: El proceso de declaración. Parte General. Madrid: Colex. Pág. 141

<sup>47</sup> Prado Bringas, R., & Zegarra Valencia, O. F. (2018). La legitimación en el proceso civil peruano. IUS ET VERITAS, (56). Pág- 59-60

<sup>48</sup> Franciskovic-Ingunza, B. A. (2015). Aspectos diferenciadores entre la capacidad de las partes y la legitimidad procesal: la representación versus la legitimidad para obrar. Advocatus, (032). Pág. 284-285

Trabajo” (LPT) en su artículo 9, otorga al sindicato legitimidad para obrar solo en los casos de afectación a los derechos colectivos propios, es decir todo aquello que afecte al sindicato como persona jurídica. Por lo que, los derechos individuales o colectivos impropios, es decir, derechos que les pertenezca a los trabajadores de forma individual, no podrían ser reclamados por las organizaciones sindicales.<sup>49</sup> Además, esta misma norma añade que, para la participación del sindicato en el proceso laboral en representación de sus afiliados, este debe contar con un poder que le otorgue dicha representación.

Ciertamente, esta controversia trajo consigo una serie de debates entorno a como se debe interpretar la LRCT y LPT en conjunto. Con respecto a ello, el caso fue zanjado por Pleno Jurisdiccional Laboral de 1998, el cual concluyó por mayoría:

*“Las organizaciones sindicales tienen la representación de los trabajadores en conflictos de naturaleza colectiva; pudiendo representar a éstos en conflictos de naturaleza individual siempre que exista otorgamiento de poder (...).*

*Las organizaciones sindicales acreditan su representación con la copia del acta de designación en los conflictos de naturaleza colectivas con el poder correspondiente en los conflictos de naturaleza individual.”*

Años después a este pronunciamiento, se promulgó la Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), la cual, en palabras de Villavicencio, es la primera norma de carácter procesal que atribuye al sindicato la representación legal a sus afiliados en concordancia con la LRCT, avanzando incluso en los casos afectación vulnera derechos fundamentales como no discriminación en el acceso al empleo, trabajo infantil y trabajo forzoso, en las que pueden actuar como demandantes incluso sin tener algún afiliado entre los perjudicados.<sup>50</sup>

Ciertamente esta nueva ley, trajo consigo una serie de variaciones relevantes en comparación con la ley anterior. En el marco del informe que venimos trabajando, es importante señalar que, el artículo 8.3 de la NLPT, a diferencia del artículo 9 de la LPT le otorga a los trabajadores una mayor facilidad para ser representados por el sindicato al señalar que no se requiere un poder de representación para actuar como representantes de estos, exigiendo únicamente que, se individualice a los trabajadores demandados y a sus pretensiones, para finalmente añadir que la a representación no habilita al cobro de los derechos económicos que pudiese reconocerse a favor de los afiliados; con lo cual no cabe duda que nos encontramos bajo una situación de representación.

Ahora bien, la mayor innovación de la NLPT es la inclusión de supuestos de legitimidad para obrar extraordinarias en el artículo 9. En efecto en el artículo

---

<sup>49</sup> Ulloa Millares, D. (2005). La capacidad (y legitimidad) procesal laboral de las organizaciones sindicales. *Derecho & Sociedad*, (25), 201-208.

<sup>50</sup> Ibidem. Pág. 137

9.1 hace referencia que el sindicato puede demandar en los casos de discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil; y en el caso de 9.2 añade los casos en que se afecte los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo, así como los derechos individuales homogéneos de los trabajadores. No obstante, al respecto Mauro Ugaz y Sebastian Soltau añaden que, este hecho no imposibilita que los afiliados puedan presentar su demanda, sin embargo, de no hacerlo antes que el sindicato podría generarse una situación de litispendencia<sup>51</sup>.

### **3.2.3 El principio pro actione en los hechos del caso**

Con respecto a los hechos del caso, no cabe duda que la intención del sindicato era representar a cada uno de los miembros de la junta directiva despedida ya que, como hemos revisado, la NLPT permite dicho supuesto sin la necesidad que se presente un poder especial de representación. No obstante, el demandado presentó una excepción de legitimidad para obrar, confundiendo los conceptos de legitimidad para obrar y representación, situación que fue resuelta por el Juez de primera instancia al modificar su excepción de legitimidad para obrar a representación defectuosa o insuficiente del demandante.

Ahora bien, con respecto a la representación del sindicato, cabe señalar que, aun cuando este puede actuar como representante de sus afiliados, este también requiere de una persona natural que lo represente ya que es una persona jurídica. De acuerdo al artículo 64 del Código Procesal Civil, las personas jurídicas están representadas de acuerdo a la normativa, que en este caso sería la LRCT, la cual indica en su artículo 23 que la junta directiva es quien tiene dicha potestad.

Dicho esto, de acuerdo a lo señalado en el caso, al momento de la interposición de la demanda, se señala como representantes del sindicato a los trabajadores despedidos ya que estos eran parte de la Junta Directiva. No obstante, como el demandado señala, a la fecha en que se presenta la demanda, el sindicato ya tenía una nueva Junta Directiva por lo que, los trabajadores despedidos ya no tenían la capacidad de representar al sindicato y consecuentemente imposibilita la participación del sindicato.

Frente a esta situación, donde existe un error en la interposición de la demanda, es que se aplica el principio pro actione. Ya hemos dicho, que este se positiviza en el Artículo III de la NLPT, procurando la continuidad del proceso a pesar del error en los requisitos y presupuestos procesales, siendo este último el caso, ya que al no existir representante debemos determinar quién es

---

<sup>51</sup> Ugaz Olivares, M., & Soltau Salazar, S. (2010). La Legitimación Procesal de las Organizaciones Sindicales en el Marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (35). Pág. 234

la parte procesal que acude al proceso en defensa de los intereses del demandante.

Es en este punto que, tanto el Ad Quo como el Ad Quem apelan al siguiente término que subrayo: “(...) como representantes y por **nuestro propio derecho**”. Es decir, ambas instancias señalan que la frase “nuestro propio derecho” implica que en el proceso hay una pluralidad sujetos activos: el Sindicato y los dirigentes sindicales despedidos. Por lo que, al quedar excluido el Sindicato, aún el proceso tiene la oportunidad de continuar con los dirigentes sindicales despedidos como sujetos activos, más aún si la relación procesal es directa con ellos al ostentar la legitimidad para obrar de tipo ordinaria.

En otras palabras, frente a una deficiencia en la postulación del proceso como lo es determinar al sujeto activo, los jueces procuran la continuidad del proceso al buscar una argumentación adecuada que incluya a los trabajadores despedidos más aún si estos son los titulares de las pretensiones y en la demanda son fácilmente identificar. Caso contrario, declarar la improcedencia hubiera resultado contraproducente al dilatar el proceso en contra de los intereses del demandante.

A su vez, dicha interpretación resulta válida en cuanto no afecta en ningún extremo al demandando. Como ya se ha dicho, desde el inicio de la demanda se sabe quiénes trabajadores son los despedidos, así como, que estos mismos tienen la capacidad de comparecer en el proceso sin necesidad de representante. Además, la incorporación de los trabajadores despedidos no modifica los hechos en ningún extremo. Consecuentemente, lo dicho por la Universidad en cuanto a sus fundamentos de hecho y derecho continúan siendo los mismos a tal punto que, la judicatura ha podido resolver analizando los argumentos de ambas partes sin hacer ningún tipo de interpretación adicional.

En conclusión, la interpretación del A quo, la misma que es posteriormente validada por el A quem, resulta válida, ya que aplican el principio pro actione. Siendo la aplicación de este, una forma de dar continuidad al proceso frente a un error en la inclusión del Sindicato como sujeto procesal. Además, como ya se ha dicho, esta interpretación no ha vulnerado los derechos del demandante en ningún extremo, más bien ha favorecido al demandante con respecto a su derecho al acceso la justicia.

### **3.3 Sobre la vía procesal para la demanda**

La parte demandada durante la audiencia de única cuestionó este punto. Dicha parte argumenta que, la parte demandante señaló dos pretensiones: la pretensión por despido fraudulento y el pago de remuneraciones devengadas a partir de su declaración; por lo que, la vía procedimental adecuada es la ordinaria y no la abreviada.

Sobre el particular, el juzgado y la sala desestiman este cuestionamiento. Con respecto al juzgado, este señala que al momento de la calificar la demanda consideraron como única pretensión la reposición, en tanto el pago de remuneraciones devengadas no es consecuencia legal de la nulidad. Por otro lado, la Sala señala que en la vía abreviado solo admite una pretensión principal única, por lo cual no se le puede acumular otra pretensión principal; confirmado lo resuelto por el A quo.

En este marco, podemos afirmar que, frente al posible error de los demandantes al momento de señalar sus pretensiones, ambas instancias han interpretado lo señalado por los demandantes al punto de corregir el sentido de la pretensión. Siendo así, queda evaluar si la decisión de ambas instancias se encuentra acorde a derecho.

### **3.2.1 Sobre la vía procesal abreviada**

La NLPT ha establecido como principio el de la celeridad procesal (Art. 1), es decir, busca que el juez laboral realice un pronunciamiento lo antes posible con la finalidad de cautelar los derechos del demandante. En este sentido, una de las expresiones de este principio es el proceso laboral abreviado, el cual se encuentra regulado en los artículos 48 y 49 de la NLPT.

Este proceso, a diferencia del proceso ordinario, solo cuenta con una audiencia única, la cual puede ser suspendida por el juez ante cuestiones probatorias propuestas por el demandante. Para comprender la audiencia única debemos entender que, en el proceso laboral ordinario se cuenta con dos audiencias: la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento. Siendo así, la audiencia única concentra ambas audiencias en el mismo orden.

Ahora bien, la NLPT también ha restringido las pretensiones que pueden demandarse. En este orden de ideas, el artículo 2.2 y 2.3 señalan que esta vía será apropiada en los casos que la reposición sea pretensión única y en los casos donde la libertad sindical se vea afectada.

En este marco, lo señalado por el demandado suena coherente ya que los demandantes no señalan solo la reposición como pretensión única, sino que añaden las remuneraciones devengadas como pretensión accesoria. Por lo cual, como ya se dijo, tanto el A quem y el A quo resuelven este punto con la finalidad que el proceso abreviado sea el idóneo. En este sentido, analizaremos esta decisión de los entes judiciales a la luz del principio de suplencia de queja.

### **3.2.2 El principio de suplencia de queja procesal y aplicación en el caso**

Para entender el principio a comentar, primero debemos partir del principio de congruencia procesal. Sucede que, el principio de suplencia de queja es una excepción a este principio. En este sentido, para iniciar este desarrollo, debemos trasladarnos en primer lugar al artículo VII del Código Procesal Civil, el cual es de aplicación supletoria al proceso laboral, el cual 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).

Ciertamente, lo que expresa este artículo es una limitación a la actuación judicial en tanto los jueces no pueden pronunciarse sobre hechos que las partes no hayan invocado o añadir pretensiones que estos no hayan solicitado. En esta misma línea el Tribunal Constitucional señala:

(...) “precisando el contenido del derecho constitucional a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha establecido que tal derecho obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan una modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). (...)”<sup>52</sup>

Asimismo, Joseph Campos<sup>53</sup> ha señalado que en el derecho procesal debemos comprender dicho principio como la relación entre lo pedido por la parte con lo resuelto por el juez, por lo que este no puede excederse con respecto a los términos de la causa petendi. En este mismo sentido, Omar Toledo señala:

“El objeto del proceso (Thema decidendum) lo fijan las partes y es dentro de esos límites como el Juez debe decidir; el Juez deberá fallar de conformidad con lo alegado y probado por las partes (secundum allegata e probata) y; la sentencia debe fijarse dentro de los límites de las pretensiones deducidas por el actor y aquello que reconoce o controvierte el demandado.”<sup>54</sup>

En este orden de ideas, si los jueces hubieran aplicado a rajatabla el principio de congruencia procesal, tuvieron que haberse pronunciado con respecto a ambas pretensiones. Sin embargo, tal como analizaremos más adelante, nos encontramos frente a una acumulación defectuosa de las pretensiones por parte del demandante, hecho por el cual el juez repara dicho inconveniente utilizando el principio de suplencia de queja procesal.

Con respecto a este principio cabe señalar que, este tiene sus orígenes en el proceso constitucional, en especial el proceso de amparo, por cual el desarrollo de este se encuentra principalmente en el Tribunal Constitucional. Asimismo, como constataremos más adelante, es una expresión del principio pro actione, en tanto como señala el Tribunal Constitucional<sup>55</sup>, este principio busca optimizar o dar mayor eficacia al proceso en vez de que el juez busque

---

<sup>52</sup> Tribunal Constitucional del Perú (2014). Sentencia recaída en el expediente 01850-2014-PA/TC. Acción de Amparo. Fundamento. 2

<sup>53</sup> Campos Torres, J. G. (2003). El juez civil y la flexibilización del principio de congruencia procesal en los procesos constitucionales de Amparo. *Derecho & Sociedad*, (20). Pág. 23

<sup>54</sup> Toribio, O. (2016). El petitorio implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la nueva ley procesal del trabajo del Perú. *Unisul de Fato e de Direito: revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina*, 7(12).70-71

<sup>55</sup> Tribunal Constitucional del Perú (2008). Sentencia recaída en el expediente 00250-2008-PHD/TC. Proceso de Habeas Data. Fundamento. 5

métodos que limiten el acceso a la justicia, dándole primacía a la protección del derecho. Es decir, al igual que el pro actione, la suplencia de queja procesal procura la continuidad del proceso a pesar de las deficiencias en el los requisitos y presupuestos procesales, interpretando los mismos en favor del demandante.

Ahora bien, para comprender más a detalle con respecto al principio comentado es importante precisar algunas definiciones que se han dado en torno a este. Para ello revisemos el siguiente cuadro.

AUTOR	DEFINICIÓN
Emma Meza Fonseca <sup>56</sup>	<p>“La suplencia de la queja es una institución procesal que se justifica por la necesidad de equilibrar el proceso, especialmente cuando se trata de favorecer a determinados sectores de la sociedad históricamente desventajados.</p> <p>El objetivo de la suplencia es la búsqueda del equilibrio procesal; la finalidad de nivelación previa a resolver la cuestión planteada, mediante la cual el juez puede realizar los ajustes necesarios, en la medida de las posibilidades del caso, con la finalidad de que las partes en el litigio puedan acceder al mismo de una forma más equitativa y, por ende, más justa, en relación con el momento en que acudieron al proceso.”</p>
Sandro Núñez Paz <sup>57</sup>	<p>“Entendemos, por lo tanto, al principio de suplencia de queja como aquel mandato por medio del cual el juzgador, al tomar conocimiento de alguna deficiencia de tipo procesal que contenga la demanda, tendrá la obligación de hacer un esfuerzo por subsanar las omisiones advertidas, viabilizando el proceso dentro de los cánones regulares para su tramitación, pero no pudiendo en tal intento alterar los fundamentos de hecho o el petitorio de la demanda.”</p>
Tribunal Constitucional <sup>58</sup>	<p>“En concreto, la suplencia de queja es la facultad de los jueces constitucionales para adecuar las pretensiones de los quejosos cuando se advierta un error o una omisión en el petitorio de su demanda (...)”.</p>

Al respecto, de lo señalado por Emma Meza, podemos asegurar con mayor convicción la posibilidad de aplicar el principio de suplencia de queja. Ella expresa que la aplicación de principio busca el equilibrio entre las partes, con lo cual se presume que detrás de la aplicación de este principio hay dos partes desiguales, como sucede en las relaciones laborales, lo cual es abiertamente reconocido en el art. III de la NLPT en tanto incentiva a los jueces a evitar que la desigualdad entre las partes afecte el proceso.

Ahora bien, entrando un poco más en materia sobre los efectos de la aplicación del principio de suplencia de queja, podemos señalar que este busca reparar los defectos que contenga la demanda con respecto a las pretensiones del demandante. No obstante, como señala Sandro Núñez esta actitud reparadora no puede alterar los hechos ni el petitorio de la demanda, ya que como

<sup>56</sup> Meza Fonseca E., (2017). La suplencia de la queja deficiente en el juicio de amparo. En Ferrer MacGregor, E. y Herrera, A. (Coord.) El juicio de amparo en el centenario de la Constitución mexicana de 1917. (Vol. I pp. 431 al 441). Instituto de Investigación Jurídica. Pág. 432.

<sup>57</sup> Núñez Paz, S, Ibidem. Pág. 233

<sup>58</sup> Tribunal Constitucional del Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente 05811-2015-PHC/TC. Proceso de Habeas Corpus. Fundamento 24.

revisamos en la parte superior podríamos estar terminando de afectar el principio de congruencia procesal.

Ahora bien, de acuerdo a lo señalado por el Juzgado y la Sala la limitación de las pretensiones se debe a que, el pago de devengados no es una consecuencia jurídica del despido fraudulento. Sucede que, de acuerdo a nuestra legislación nacional el pago de devengados únicamente procede en el caso del despido nulo (art. 78 del Decreto Legislativo 728). A pesar de existir un debate a nivel doctrinario sobre la extensión del pago de devengados a los otros tipos de despido, a la fecha la discusión se encuentra zanjada ya que tanto el II como el V Pleno Jurisdiccional Supremo, reconocen como pretensión acumulable al despido incausado y al despido fraudulento. el pago de indemnización por daños y perjuicios. Asimismo, la Corte Suprema mediante Casación Laboral N° 11302-2014-LIMA reafirma como precedente de observancia obligatoria que el pago de devengados solo puede ser acumulable con la pretensión de reposición por despido nulo.

Siendo este el caso, ante la deficiencia en la acumulación de pretensiones, la aplicación del principio de suplencia de queja procesal permite que el proceso continúe y se evite actitudes dilatorias que retrasen un pronunciamiento sobre el fondo del caso. De este modo, se desestima el cuestionamiento a la vía procesal y se continúa con el proceso. Además, cabe señalar que dicho accionar del juez no afecta en ningún sentido el derecho a la defensa del demandante ya que sus argumentos de defensa se centran principalmente en la validez del despido y no en el monto a pagar por un posible pago de devengados, más aún si esta es una pretensión subordinada.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo con lo revisado, nos encontramos frente a un proceso laboral que contiene diversos puntos por discutir, tanto en los temas de fondo como en los de forma. Ello me ha permitido realizar el análisis de diversas figuras jurídicas relacionadas al derecho laboral como el derecho constitucional. De este análisis, podemos decir que tanto la sentencia de primera instancia como la de segunda instancia fueron pronunciamientos idóneos, pero a su vez, pudieron cambiar el sentido de sus decisiones de haber tomado otros caminos que permitía esta, por ejemplo, varia el tipo de despido a nulo o declarar la improcedencia de la demanda.

Tal como se mencionó en el punto II de este trabajo, se han planteado 3 objetivos principales: (i) “Determinar si las conductas eran imputables a los dirigentes sindicales”, (ii) “Determinar frente a qué tipo de despido nos encontramos en base a los hechos” y (iii) “Determinar si la demanda es procedente. Cada uno de estos objetivos nos ha traído consigo una serie de temas que revisar como la potestad sancionadora del empleador, el derecho a la libertad sindical, los tipos de despido o lo concerniente a los principios pro actione y suplencia de queja procesal, entre otros. Temas que ciertamente se vinculan con el desarrollo del proceso de forma directa o indirecta a tal punto de hacer muy interesante el presente análisis jurídico.

Con respecto a las al punto (i) hemos llegado a la conclusión que las faltas imputadas a los dirigentes sindicales no podían ser atribuibles a estos al encontrarse sus acciones en el marco de la libertad sindical. Para arribar a dicha conclusión, determinamos en primer lugar que, el empleador cuenta con una potestad sancionadora, la cual le permite imponer sanciones a sus trabajadores siempre y cuando estén enmarcas en el contrato de trabajo.

Sin embargo, a pesar de existir un contrato de trabajo, las relaciones laborales cuentan con 2 dimensiones: una dimensión colectiva y una dimensión individual; donde la primera esta referida a todo lo concerniente al contrato de trabajo y el cumplimiento de las funciones del trabajador; en tanto, la dimensión colectiva, en lo tocante a la relación entre el sindicato y el empleador, donde el primero es una entidad que representa a sus afiliados, quienes son trabajadores de la empresa. En este marco, la potestad sancionadora se encuentra en el ámbito individual y consecuentemente no se le puede sancionar a un trabajador por actuar en el marco de la dimensión colectiva.

Para comprender si efectivamente los dirigentes sindicales se encontraban actuando en alrededor de la dimensión colectiva, revisamos lo referido a la libertad sindical, la cual también contiene una dimensión individual y colectiva. En lo que respecta al caso, señalamos que el accionar de los dirigentes sindicales se encontraba sustentada la dimensión colectiva, específicamente, en su dimensión de actividad, en cuanto su accionar a través de las cartas

tenían como finalidad representar a sus afiliados en base a su preocupación por una supuesta restructuración de la empresa.

Finalmente, sobre las faltas imputadas, concluimos que estas no se les podía imputar a los dirigentes sindicales. Con respecto a la negativa de entregar la documentación señalamos que, las cartas fueron enviadas a nombre del sindicato como entidad con personería jurídica y no por parte de los dirigentes sindicales como trabajadores. Además, señalamos que, no existe normativa legal que obligue al sindicato a entregar este tipo de documentos a solo pedido del empleador, por lo que el sindicato en ningún extremo estuvo obligado de remitir esta información al empleador. En cuanto al faltamiento a la palabra, al igual que la judicatura señalamos que, no existen palabras ofensivas hacia el empleador y en el caso los hubiera, si pudo haber imputado a los dirigentes sindicales siempre y cuando se haya individualizado a los responsables.

En lo que respecta al punto (ii), llegamos a la conclusión que, tanto el despido fraudulento como el despido nulo eran pasibles de ser demandados. No obstante, consideramos que, de acuerdo a los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, los demandantes solicitaron realmente un despido nulo. Sobre el particular, mencionamos la posibilidad de demandar despido fraudulento por la causal de falta de tipicidad en tanto el sujeto activo de la falta debe ser el trabajador en el cumplimiento de sus funciones, sin embargo, como ya se ha dicho, nos encontramos frente a trabajadores que cumplen su rol de representación sindical, al ser dirigentes sindicales.

Con respecto al extremo del despido nulo, llegamos a la conclusión que nos encontrábamos frente a una conducta antisindical del empleador. En primer lugar, el despido resulta una grave afectación a la organización sindical ya que durante un laxo de tiempo no estuvo debidamente representado, pudiendo ser vulnerables a más actitudes antisindicales por parte del empleador. En segundo lugar, añadimos que, al encontrarse inmersos en proceso de negociación colectiva, este acto limita el trámite de las tratativas al dilatar las mismas de forma innecesaria. Finalmente, cabe señalar que, los dirigentes sindicales, por esta misma condición, se encontraban recubiertos por el fuero sindical, el cual proscribe el despido arbitrario, excepto que se pueda demostrar la existencia de un despido justo. Sin embargo, como ya se analizó en el punto (i), dicha condición no se cumplía en el presente caso.

Finalmente, con respecto al punto (iii), concluimos que la decisión judicial de continuar con el proceso, a pesar los vicios en los presupuestos procesales, tiene un sustento legal. En el caso del sujeto activo del proceso, se identificó que la NLPT admite que sindicato puede representar a sus afiliados sin ningún poder de representación, sin embargo, al ser este una persona jurídica si requería una representación legal para su accionar, hecho que no sucedió en tanto los demandantes al perder su condición de dirigentes sindicales también perdieron su capacidad para representar al sindicato. No obstante, en base al

principio pro actione se logra la continuación del proceso. Sucede que, este principio propone la continuación del proceso a pesar de los errores en su postulación, reparando el defecto siempre y cuando no se vulnere el derecho del demandado. En ese extremo, se interpreta “(...) y por nuestro propio derecho” en el sentido que, el sujeto activo es tanto el sindicato como los dirigentes sindicales, por lo que, al ser excluido el sindicato, el proceso puede continuar con los dirigentes sindicales, quienes son titulares de la relación procesal. Finalmente, cabe señalar que esta decisión no afecta a los demandantes, ya que los términos de su connotación de la demanda no varían más aún si quienes ostentan ahora, en primer término, la legitimidad para obrar son los trabajadores afectados con el despido. En conclusión, la aplicación del principio se encuentra acorde a derecho.

Finalmente, con respecto al cuestionamiento de la vía procesal hemos llegado a la conclusión que la vía procedimental es la abreviada, en tanto existe una inadecuada acumulación de pretensiones. Esto se logra a partir de la aplicación del principio de suplencia de queja procesal, la cual deriva del principio pro acciones al pretende reparar los defectos en la proposición de las pretensiones con la finalidad de procurar la continuidad del proceso y con ello el derecho al acceso de la justicia del demandante. Siendo este el caso, ha existido una inadecuada acumulación de pretensiones toda vez que, de acuerdo a la interpretación de los órganos judiciales, y que a la fecha es un precedente de obligatorio cumplimiento, el pago de devengados solo puede ser acumulado con la pretensión de despido nulo, por lo que, los jueces corrigen dicho error en favor de la continuación del proceso.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- Ágreda Aliaga, J. O. (2010). La Representación Sindical en la Negociación Colectiva por parte de una Organización de Grado Superior. Foro Jurídico, (10), 252-258.
- Arévalo Vela, J. (2018). Los principios del proceso laboral. Lex, (22). 256 - 269
- Blancas Bustamante, C. (2003). La protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. Derecho & Sociedad, (21). 154 – 171
- Blancas Bustamante, C. (2013) El despido en el derecho laboral peruano. (3º ed.) Jurista Editores.
- Blancas Bustamante, C. (2015). Derechos fundamentales laborales y estabilidad en el trabajo. Palestra Editores.
- Campos Torres, J. G. (2003). El juez civil y la flexibilización del principio de congruencia procesal en los procesos constitucionales de Amparo. Derecho & Sociedad, (20), 22-29.
- Castro Posadas, E. (2010). La Libertad de Expresión de las Organizaciones Sindicales y el Internet. Un Análisis del Contenido del Derecho a partir del uso de las Nuevas Tecnologías. Derecho & Sociedad, 277-284.
- Corte IDH Opinión Consultiva OC-27/21 de 05 de mayo de 2021, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, y su Relación con otros Derechos, con Perspectiva de Género” En: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_27\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp.pdf)
- Del Buen, N. (2010). Derecho del trabajo. (22º ed., 2º tomo). Porrúa.
- Diaz Colchado, J. (2018). Derechos fundamentales del trabajador, poder de dirección del empleador y principio de proporcionalidad. Palestra
- Elías Mantero, Fernando (1995). Derecho Laboral-Relaciones Colectivas de Trabajo. Editorial JUS Editores.
- Ermidas Uriarte, O. (1990) Materiales de enseñanza de enseñanza derecho colectivo del trabajo.

- Espinoza Escobar, J. y Torres Tafur, C. (2013). La protección constitucional frente a las conductas antisindicales. IUS. Revista de investigación de la facultad de derecho, (5). 1 - 16
- Fernández Toledo, R. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, (44), 420-460.
- Ferro Delgado, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Derecho PUCP, (68). 471- 494.
- Franciskovic-Ingunza, B. A. (2015). Aspectos diferenciadores entre la capacidad de las partes y la legitimidad procesal: la representación versus la legitimidad para obrar. *Advocatus*, (032), 277-287
- Gimeno Sendra, V. (2006). Derecho Procesal Civil. Tomo I: El proceso de declaración. Parte General. Colex.
- Meza Fonseca E., (2017). La suplencia de la queja deficiente en el juicio de amparo. En Ferrer Mac-Gregor, E. y Herrera, A. (Coord.) El juicio de amparo en el centenario de la Constitución mexicana de 1917. (Vol. I pp. 431 al 441). Instituto de Investigación Jurídica.
- Monroy Gálvez, J. (1995). La representación técnica o judicial del abogado y el recurso de apelación. *IUS ET VERITAS*, 5(10), 272-292
- Monroy Gálvez, J. (2010). Comentarios a la ley procesal de trabajo. *THEMIS Revista De Derecho*, (58), 165-184. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9126>
- Neves Mujica, Javier (2004). Introducción al derecho del trabajo (2da. Ed). Fondo Editorial PUCP
- 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 Revista De Derecho*, (67). 227 – 232
- Nuñez Paz, S. (2021). Los principios de suplencia de queja y pro actione y sus alcances en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Laborem*, (16), 229-248

- Oficina Internacional Del Trabajo (2006) Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, (5).
- Oficina Internacional Del Trabajo (2018) Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, (6)
- Plá Rodríguez, A (1979) Curso de Derecho Laboral. (2da Ed., Vol. 1), Acali
- Plá Rodríguez, A. (1987). Extinción del contrato de trabajo en Uruguay. En: La extinción de la relación laboral. AELE Editorial
- Prado Bringas, R., & Zegarra Valencia, O. F. (2018). La legitimación en el proceso civil peruano. IUS ET VERITAS, (56), 44-60
- Quiñones Infante, S. (2019). El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances. Derecho & Sociedad, (51), 131-141
- Quispe Lovatón, W. (2016). El despido injustificado: análisis sobre los límites que genera su calificación en la interpretación judicial. VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 577 – 593
- Reategui Sánchez, James (2014). Manual de Derecho Penal Parte General. (Vol. I). Instituto Pacífico.
- Romero Seguel, A (2014). Curso de Derecho Procesal Civil. (Tomo I) Thompson Reuters.
- Rosenberg, L. (1955). Tratado de Derecho Procesal Civil. Tomo I. EIJA.
- Sandoval Rodríguez, Isaac (2000). Convenio o Contrato Colectivo de Trabajo, Santa Cruz: Editora Sirena
- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República (2016). Sentencia del 06 de enero de 2016. Casación Laboral N° 10984 - 2014.
- Soltau Salazar S. e Higa Garcia A. (2014). “El despido fraudulento por violencia moral o intimidación” en Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ed.), “VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. 415 – 424

- Toribio, O. (2016). El petitorio implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la nueva ley procesal del trabajo del Perú. *Unisul de Fato e de Direito: revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina*, 7(12). 69 – 74.
- Toyama Miyagusuku, J. (2002). El despido nulo en la jurisprudencia de la Corte Suprema. *Advocatus*, (007), 194 - 2017
- Toyama Miyagusuku, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 120 – 154
- Toyama Miyagusuku, J., & Merzthal Shigyo, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*, (40), 87-100
- Tribunal Constitucional del Perú (2003). Sentencia recaída en el expediente 976-2001-AA/TC. Eusebio Llanos Huasco contra la resolución de la Sala Civil de la Corte Superior de Huánuco Pasco de fecha 14 de agosto del 2001.
- Tribunal Constitucional del Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente 1049-2003-AA/TC. Acción de Amparo
- Tribunal Constitucional del Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente 2192-2005-AA/TC. Demanda de amparo contra el alcalde la Municipalidad Provincial de Tumbes.
- Tribunal Constitucional del Perú (2004). Sentencia recaída en el expediente 05811-2015-PHC/TC. Proceso de Habeas Corpus.
- Tribunal Constitucional del Perú (2005). Sentencia recaída en el expediente 008-2005-PI/TC. Demanda de inconstitucionalidad contra Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- Tribunal Constitucional del Perú (2008). Sentencia recaída en el expediente 00250-2008-PHD/TC. Proceso de Habeas Data
- Tribunal Constitucional del Perú (2010). Sentencia recaída en el expediente 00468-2008-PA/TC. Juan Evencer Torres Reátegui y otros contra la sentencia expedida por la séptima Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia de Lima. 05 de marzo de 2010.
- Tribunal Constitucional del Perú (2012). Sentencia recaída en el expediente 00047-2012-PA/TC. Justo Yauri Magaña contra la sentencia expedida por la

Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. 3 de mayo de 2012.

- Tribunal Constitucional del Perú (2014). Sentencia recaída en el expediente 01850-2014-PA/TC. Acción de Amparo.
- Ulloa Millares, D. (2005). La capacidad (y legitimidad) procesal laboral de las organizaciones sindicales. *Derecho & Sociedad*, (25). 201 – 208
- Ugaz Olivares, M., & Soltau Salazar, S. (2010). La Legitimación Procesal de las Organizaciones Sindicales en el Marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (35). 228 – 237.
- Vásquez Vialard, A. (1984). Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social (2da. Ed., Tomo I). Astrea, pág. 71-72
- Vílchez Garcés, L. (2017). Apuntes en torno a las prácticas antisindicales: ¿Es realmente posible probarlas? *IUS ET VERITAS*, (55). 74 - 88
- Villavicencio, A. (2010). La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, Alcances y Regulación. PLADES.

169

172  
145  
C. C. C. C.

ESTUDIO  
SIMER CORDOVA PINTADO  
ABOGADO  
34 PODER JUDICIAL 34  
34 Poder Superior de Justicia de Lima  
CENTRO DE DISTRIBUCION GENERAL  
31 MAYO 2013  
34 RECIBIDO 34  
EDIFICIO ALZAMORA VALDEZ

Cuaderno : Principa!  
Escrito : N° 01  
Sumilla : Despido Fraudulento

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LIMA.

II. DEMANDANTES

SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES (EMPLEADOS) DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA - ASOCIACION CIVIL, REGISTRADOS OFICIALMENTE POR RESOLUCION DIVISIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO N° 131-72 E INCRIPCION DE LA NOMINA DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO PARA EL PERIODO DEL 14 DE MAYO DEL 2012 AL 13 DE MAYO DEL 2014, ANTE LA SUB DIRECCION DE REGISTROS GENERALES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO CONTENIDA EN EL EXPEDIENTE 209-72, PRODUCIDO EL 18 DE JUNIO DEL 2012, PREVIA ELECCION EN LA QUE RESULTAMOS ELEGIDOS LOS RECURRENTES don WILLIAM TORIBIO PAREDES BALAZAR, (SECRETARIO DE DEFENSA), identificado con D.N.I. N° 40134697, con domicilio real en Jr. Las Cidras 658 Cooperativa Las Flores San Juan de Lurigancho; ALEXANDER POQUE CARLOS, (SECRETARIA DE ORGANIZACION, con D.N.I. N° 40778318, señalando domicilio real en Los Jardines Edificio A N° S/N Dpto N° 303 1era Etapa San Juan de Lurigancho, y doña KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ, (SECRETARIA DE ECONOMIA), con domicilio real en Jr. San Antonio de Padua Mz F. Lote 3 San Juan de Miraflores; por lo que apersonamos a su despacho como representantes de la Organización Sindical y por nuestro propio derecho, en calidad de afectados por vulneración de nuestro derecho fundamental al trabajo y a la libertad sindical y por lo que, señalamos como domicilio procesal en la Casilla N° 3169 del Ilustre Colegio de

180  
146  
Cecilia  
Riquelme

oficinas de Lima, ubicada en el Cuarto Piso de Palacio de Justicia de Lima, y domicilio electrónico en la Casilla N° 9065, lugar en donde se nos deberán notificar todas las resoluciones que recaigan en los de la materia; a Ud. atentamente digo:

#### DATOS DE LA DEMANDADA Y DOMICILIO:

La presente demanda está dirigida contra nuestra empleadora, **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA – ASOCIACION CIVIL**, representada por su Rector Luis Claudio Cavantes Liñán, a quien se le notificara en la Av. Arequipa N° 1841 Lince; para los efectos de que responda por el petitorio de nuestra demanda por despido Fraudulento, previa vulneración de los derechos fundamentales al trabajo y a la libertad sindical, por lo que corresponde la reposición que reclamamos a nuestros puestos de trabajo, en tal razón, acudimos en busca de tutela jurisdiccional efectiva dentro de una justicia idónea, imparcial y oportuna.

#### EL PETITORIO:

Que de conformidad con el Art. 8 acápites 8.2 y 8.3 del capítulo segundo referido a la comparecencia que prescribe la Ley 29497, recurrimos en la Vía procesal Abreviada, para interponer demanda de DESPIDO FRAUDULENTO, contenido en el Art. 29, del Dec. Leg. 278 Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su reglamento D.S. 003-97-TR, ampliada por el Pleno Jurisdiccional Laboral Supremo 2012, llevado a cabo con fecha 02 de marzo del año en curso; el cual hace extensiva a las causales de despido incausado o fraudulento y concretamente en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, Art. 2° numeral 2), y Art. 22°, 23°, 26°, 27° y 28° de la Constitución Política del País vigente, en razón de que nuestra Organización Sindical en forma fraudulenta y dolosa ha sido afectada en su derecho de representación y ejecución de la libertad sindical de los recurrentes que venían ejerciendo el cargo de titulares de la Organización Sindical en los

171  
147  
Punto

Secretaría de defensa, Secretaría de Organización y Secretaría de Economía  
derivadamente y miembros de la Comisión de defensa del pliego de reclamos periodo  
2012-2013 cerrado mediante convenio colectivo el 26.03.2013; por lo que, veníamos  
ejerciendo actividad sindical en representación de nuestros agremiados; situación que no  
fue respetada por el Rector de la Asociación Civil de la Universidad Inca Garcilaso de la  
Vega el mismo que, en forma perversa, fraudulenta y dolosa, planifico nuestro  
despido para evitar que podamos seguir ejerciendo actividad sindical y sobre todo la  
defensa de los derechos de nuestros agremiados en lo referente a la estabilidad laboral  
que se encuentra amenazada por los constantes despidos también fraudulentos y el  
nuevo pliego de reclamos que debió ser presentado por el periodo 2013-2014, el despido  
fraudulento se realizó en evidente vulneración del derecho fundamental al trabajo y a la  
libertad sindical y por lo que, el Rector para justificar el despido en forma astuta,  
engañosa y falsa, nos ha imputado situaciones que ha adecuado a supuestas faltas que  
son inexistentes, por lo que ha actuado de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las  
relaciones laborales, por cuanto ha adecuando supuestas faltas a sabiendas de su falsedad  
y que su verdadera intención era destruir a nuestra organización sindical al despedir a 6  
representantes sindicales dentro de los que se encontraban los recurrentes, pues tres de  
nuestros compañeros han decidido promover demandas por ante esta misma Corte y  
el Poder Judicial de despidos fraudulentos en forma individual, razón por la que nuestro  
recurso se contrae únicamente a los tres recurrentes debidamente identificados  
consecuentemente, previo el debido proceso debe ser un debido proceso y una ratio  
decidendi que busque desentrañar la función de ser del Art. 28 de la Constitución y las  
formas legales invocadas por las que corresponde nuestra REPOSICION al puesto que  
estaba desempeñando así también el pago de nuestras remuneraciones dejadas de  
percibir, a partir de la fecha en que se produjo el despido hasta nuestra reposición  
efectiva y el correspondiente pago de costas.

IV- FUNDAMENTACION FACTICA:

*de la*

primero: Debe tenerse presente para todos los efectos legales que permite la tutela jurisdiccional efectiva de los derechos constitucionales, que, los recurrentes en nuestra condición de dirigentes sindicales debidamente acreditados con los cargos reconocidos por la demandada y por nuestro propio derecho de afectación al libre ejercicio sindical que afecta a todos nuestros agremiados, y a la Organización Sindical, que es una Asociación que cuenta con protección del Art. 28° de la Constitución vigente que contiene los alcances de la Libertad Sindical, en armonía con los tratados internacionales tales como el Convenio N° 87, y 98 de la O.I.T., sobre el derecho de sindicación y la Negociación Colectiva, sentencias del Tribunal Constitucional N° 0206-2005/PA; N° 0008-2005/PL, sentencia N° 54-2006-PA/TC, N° 03311-2005-PA/TC, así también las que han sido desarrolladas por el legislador en los Arts. 2°, 30°, 31° y 32° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobadas por D.S. 010-2003-TR, las mismas que establecen el ejercicio de los derechos y libertades Sindicales, así también el Fuero sindical y la esfera de protección que garantiza la estabilidad especial de los dirigentes sindicales que se encuentran representando a sus agremiados en la Negociación Colectiva el plazo de tres meses que protege a los mismos después de concluida la Negación Colectiva.

segundo: teniendo como marco legal y precedente el punto anterior, los recurrentes fueron totalmente ignorados, desconocidos y avasallados con la decisión inconstitucional de nuestra empleadora Asociación Civil Universidad Inca Garcilaso de la Vega y su Rector Claudio Cervantes Liñán, la misma que no tiene fines de lucro y tiene como actividad principal la educación universitaria y profesional; Sin embargo traicionó el deber de buena empleadora, en el ámbito obligacional de una de las consecuencias éticas y legalmente exigibles del respeto debido a la dignidad de los trabajadores recurrentes que pese a que tenemos un prolongado record de servicios con dedicación, esmero, responsabilidad, honestidad y amplio sentido de colaboración, por lo que, fuimos elegidos por la población laboral de nuestra casa de estudios, que, tiene un promedio de 400 empleados, en los cargos de:

173  
149  
*Quito*

WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR, (SECRETARIO DE DEFENSA).  
ANDRÉS ROQUE CARLOS, (SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN).  
ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ, (SECRETARIA DE ECONOMIA).

Finalmente en Asamblea General de nuestros agremiados fuimos elegidos miembros de la comisión de defensa del pliego de reclamos para el periodo 2012-2013, el mismo que concluido el 26.03.2013, por lo que teníamos protección del fuero sindical de tres meses posteriores al cierre del pliego conforme ordena el Art. 31 inciso e) del D.S. 010-2011-TR, reglamentado por el D.S. 011-92-TR, Art. 12 inciso e). Sin embargo nuestra conducta en forma deshumanizada fraudulenta, dolosa y perversa sin contemplación alguna ha vulnerado la constitución, los convenios internacionales y la jurisprudencia nacional, despidiéndonos en forma fraudulenta, situación que debe ser drásticamente condenada por el juez natural como primer guardián de la constitución y los derechos fundamentales que ella contiene.

Objeto: NATURALEZA DE LA RELACION LABORAL DE LOS DEMANDANTES DESPEDIDOS EN FORMA FRAUDULENTE Y DOLOSA, que recurre en esta vía al Juzgado, como primer guardián del respeto de los derechos constitucionales.

WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR (SECRETARIO DE DEFENSA).

FECHA DE INGRESO: 02.01.2001  
FECHA DE CESE: 25.04.2013  
CATEGORIA: EMPLEADO  
SALARIO BASICO: S/. 1,824.00  
MOVILIDAD : 108.00  
REFRIGERIO : 162.00  
COMUNICACION ESPECIAL: 800.00 (Dejadas de pagar desde enero del 2012)  
HORARIO DE TRABAJO: 08:00 A.M. A 4.00 P.M



174  
150  
*[Handwritten signature]*

ARGO EN EL SINDICATO: **SECRETARIA DE DEFENSA** – VIGENCIA DEL 14.05.2012 AL 14.05.2014.  
MEMBRO DE LA COMISION DE NEGOCIACION COLECTIVA DEL PLIEGO DE RECLAMOS 2012-2013, CONCLUIDO MEDIANTE ACTA FINAL POR ANTE EL MINISTETRIO DE TRABAJO EL 26.03.2013; en tal razón con protección del fuero sindical, hasta 3 meses después de concluido el procedimiento respectivo de Negociación colectiva de acuerdo a los Arts. 31; ratificado por el reglamento contenido en el D.S. 011 – 92 TR, Art. 12°, el mismo consagra el fuero sindical a los dirigentes sindicales que representan a los trabajadores en la Negociación colectiva hasta 3 meses después de culminada la misma.

**ALEXANDER ROQUE CARLOS (SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN).**

FECHA DE INGRESO: 02.09.2012  
FECHA DE CESE: 25.04.2013  
OCCUPACION: EMPLEADO  
SALARIO BASICO: S/. 2,410.00  
ASIGNACION FAMILIAR: 241.00  
MONIFICACION MOVILIDAD: 132.00  
MONIFICACION REFRIGERIO: 198.00  
MONIFICACION ESPECIAL: 800.00 (Dejadas de pagar desde enero del 2012)  
HORARIO DE TRABAJO: 08:00 A.M. A 4.00 P.M  
CARGO EN EL SINDICATO: **SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN** – VIGENCIA DEL 14.05.2012 AL 14.05.2014.

MEMBRO DE LA COMISION DE NEGOCIACION COLECTIVA DEL PLIEGO DE RECLAMOS 2012-2013, CONCLUIDO MEDIANTE ACTA FINAL POR ANTE EL MINISTETRIO DE TRABAJO EL 26.03.2013, en tal razón con protección del fuero sindical, hasta 3 meses después de concluido el procedimiento respectivo de Negociación colectiva de acuerdo a los Arts. 31; ratificado por el reglamento contenido en el D.S. 011 – 92 TR, Art. 12°, el mismo consagra el fuero sindical a los dirigentes sindicales que representan a los

...ajadores en la Negociación colectiva hasta 3 meses después de culminada la misma.  
 ...MIEMBRO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD INCA  
 ...ELASO DE LA VEGA – ASOCIACION CIVIL de acuerdo al Reglamento de la Ley 29783,  
 ...05-2012-TR, en el mismo que en el Título IV, Capítulo IV del Comité o Supervisor de  
 ...dad y salud en el trabajo en su Art. 73 precisa: "La protección contra el despido  
 ...sado opera desde que se produzca la convocatoria a elecciones y hasta 06 meses  
 ...es del ejercicio de su función como representante ante el Comité de seguridad y  
 ...en el trabajo o supervisor.

**KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ (SECRETARIA DE ECONOMIA).**

FECHA DE INGRESO: 01.04.1999  
 FECHA DE CESE: 25.04.2013  
 CATEGORIA: EMPLEADA  
 SALARIO BASICO: S/. 2,580.00  
 BONIFICACION POR REFRIGERIO: 198.00  
 ASIGNACION FAMILIAR: 258.00  
 BONIFICACION MOVILIDAD: 132.00  
 BONIFICACION ESPECIAL: 800.00 (Dejadas de pagar desde enero del 2012)  
 HORARIO DE TRABAJO: 08:00 A.M. A 4.00 P.M  
 CATEGORIA: EMPLEADA ADMINISTRATIVA ESTABLE  
 REMUNERACION MENSUAL:  
 CARGO EN EL SINDICATO: SECRETARIA DE ECONOMIA – VIGENCIA DEL 14.05.2012 AL  
 13.05.2014.  
 MIEMBRO DE LA COMISION DE NEGOCIACION COLECTIVA DEL PLIEGO DE BRECLAMOS  
 2012 – 2013, CONCLUIDO MEDIANTE ACTA FINAL POR ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO  
 R-26.03.2013, en tal razón con protección del fuero sindical, hasta 3 meses después de  
 concluido el procedimiento respectivo de Negociación colectiva de acuerdo a los Arts. 30°  
 761° ratificado por el reglamento contenido en el D.S. 011 – 92 TR, Art. 12°, el mismo



*Handwritten signature*

consagra el fuero sindical a los dirigentes sindicales que representan a los negociadores en la Negociación colectiva hasta 3 meses después de culminada la misma.

Conducta fraudulenta de la demandada.

La demandada Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil, tan igual que nuestra Organización Sindical, resulta ser una Asociación sin fines de lucro; Sin embargo el Rector de dicha casa de estudios ha equivocado el camino del deber de buena fe laboral, no genera la confianza mutua dentro de la veracidad y lealtad que debe existir para demostrar el respeto que debe demostrar al derecho fundamental al trabajo y a la libertad sindical.

Contrariamente a lo antes expuesto, el Rector Luis Claudio Cervantes Liñán se considera dueño de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil, tan igual que nuestra Organización Sindical y considera que la misma es una embajada a la que no le fianza la constitución del Perú y menos la justicia, única razón por la que, los diferentes medios de comunicación, escrita, televisiva y radial han publicado decenas de páginas exponiendo la conducta reprochable oprobiosa de dicho rector que ha sido denunciada formalmente por el Gerente General de la Universidad Lucas Lavado Mallqui y miembro pleno de la Asociación Civil ante la 24° Fiscalía penal de Lima, en la causa signada con el N° 584-2012, por los delitos de Fraude en la administración de personas jurídicas, Asociación ilícita para delinquir, Apropiación ilícita común y otros con fecha 08 de Febrero del 2013; los mismos que se encuentra en pleno proceso de investigación, igualmente el Presidente de la Comisión de Educación del Congreso de la Republica reiteradamente sancionando la conducta de dicho Rector y la inoperancia de la Asamblea Nacional de Rectores que no interviene dicha casa de Estudios, conforme ha publicado recientemente el programa Televisivo Cuarto Poder el día 19 de los corrientes y otros medios de comunicación que para mejor ilustración acompañamos como prueba y sobre



177  
153  
Domingo

...do el nexo causal, por el que el Rector nos despide para evitar que nuestra organización fiscalice el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los derechos fundamentales que corresponden a nuestros agremiados y a la estabilidad laboral que les corresponde.

13 El Rector Luis Claudio Cervantes Liñán no contento con lo expuesto en el punto anterior, ha despedido a decenas de trabajadores empleados y obreros, previa desnaturalización de los contratos de trabajo, obviamente estos fueron repuestos por mandato judicial y Transacciones Extra judiciales, que han causado un deterioro y perjuicio económico a nuestra casa de estudios fruto del ejercicio abusivo e irrazonado del poder de dirección del mencionado Rector, por lo que, el Ministerio de Trabajo frente a las denuncias que ha efectuado la Central General de Trabajadores del Perú - CGTP, que ha salido en nuestra ayuda, logró que el Ministerio de Trabajo impusiera multas a la Universidad demandada tales como :

- Orden de inspección N° 5638-2012-MPTE/1/20.4 de fecha 02 de Mayo del 2012, la cual dio origen al acta de infracción N° 2575-2012, con la que, se sanciona a la universidad demandada con la suma de S/. 109,500.00 por desnaturalización del contrato de trabajo de los trabajadores, por no pagar horas extras, no otorgar vacaciones y otras obligaciones que habían infringido y vulnerado la demandada.
- Orden de Inspección N° 14290-2012-MPTE/1/20.4, la cual dio origen al Acta de Infracción N°s. N° 047-2013/MTPE/1/20.4, de fecha 04 de febrero del 2013, con la cuales acreditamos que autoridad administrativa de trabajo mediante resolución administrativa determino la multa de S/. 6,660.00 por no acreditar el registro en planillas de seis trabajadores y asimismo la multa del 5% de 11 UIT equivalente a la suma de S/. 2,035.00 por contratar a una empresa o entidad de intermediación laboral sin registro vigente, para mejor ilustración acompañamos copias de las actas de infracción en calidad de prueba de la conducta del Rector que ha ejecutado nuestro despido fraudulento.



Recibido

cionalmente el Rector de la Universidad demandada con el único fin de apropiarse  
 Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil tal y conforme fuera  
 por el Gerente General Dr. Lucas Lavado Mallqui que ha denunciado a la  
 adecuación de la Universidad de Asociación Civil a Sociedad Anónima, el Rector,  
 generar las condiciones de la transformación ha despedido a todos aquellos  
 que de alguna forma han fiscalizado con rectitud su mala conducta, citamos  
 ejemplo los siguientes:

- Manuel Alpaca Salazar Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Finanzas  
 Administrativas, Miembro pleno de la Asociación Civil de la Universidad demandada.
- José Mario Ochoa Pachas, quien tenía el cargo de director con rango de Decano.  
 Miembro pleno de la Asociación Civil de la Universidad demandada.
- Vióléta Yzaguirre Zegarra profesora de la Facultad de Ingeniería Administrativa.  
 Miembro pleno de la Asociación Civil de la Universidad demandada.
- Jorge Eduardo Sánchez Rivasplata, Jefe de la Oficina de Remuneraciones.
- Lucas Lavado Mallqui, Miembro pleno de la Asociación Civil de la Universidad  
 demandada, Docente Principal, Gerente General y Director del Fondo Editorial.
- Jorge Luis Espinoza Sánchez, Jefe de Relaciones Públicas.

Los funcionarios nombrados en el punto anterior fueron despedidos por el simple  
 hecho de preguntar al Rector si efectivamente era cierto que ganaba remuneraciones  
 mensuales básicas por encima de los Dos millones de soles y por lo que, el mencionado  
 Rector generó supuestas faltas que no eran tal adecuándolas para justificar el despido  
 contundentemente ha sido rechazado por los funcionarios con cargo de dirección y  
 confianza que fueron cesados y que hoy han interpuesto igual cantidad de demandas  
 en los diversos juzgados del poder judicial con el fin y objeto de obtener su inmediata  
 reposición conforme consta en el portal de la página web del Poder Judicial.

En las circunstancias y antecedentes expuestos con objetividad y nuestro deber de  
 la verdad mediante la narración de la realidad de los hechos que puedan contribuir



*Recibido*

entendimiento y tutela jurisdiccional efectiva que solicitamos vía el presente que, los recurrentes en la condición de secretario de defensa, secretario de economía y secretario de económica respectivamente y por el respeto a la integridad de los derechos laborales de nuestros agremiados, decidimos asesorarnos e investigar a la realidad de los hechos de la conducta fraudulenta y dolosa del Rector Luis Linán y es así que obtuvimos acceso a las denuncias y demandas que hemos presentado en los casos de los despedidos y las que, han promovido el Gerente General Lavado y Mario Ochoa Pachas ante el Ministerio Público contra el Rector de la Universidad demandada, por los delitos de Fraude en la administración de personas, Asociación ilícita para delinquir, Apropiación ilícita común, las cuales conjuntamente con la recopilación de las informaciones de los medios de comunicación, nos obligaron en salvaguarda de los derechos estrictamente laborales del contrato de trabajo de nuestros agremiados, la cual se ubicaba en peligro, por la sencilla razón de que el Rector ganaba más de dos millones mensual y había filtrado a la Universidad a sus colaboradores y a su yerno para reemplazar en los cargos estratégicos a los que había despedido; también investigamos que los decanos vienen ganando sueldos privilegiados e inmerecidamente millonarios que objetivamente han menguado los ingresos a la Universidad para los fines de la educación profesional que tiene como actividad principal, colocándose en grave riesgo de quiebra en el tiempo, afectando a toda la población laboral; es así que, como autoridades sindicales de nuestros asociados y de acuerdo a la libertad sindical para realizar las actividades de preservación y conservación de nuestros derechos fundamentales y sobre todo atendiendo que, nos encontrábamos en plena negociación colectiva con un retraso de nueve meses del pliego de reclamos 2012- 2013 que no había sido solucionado al mes de marzo del 2013, bajo el pretexto del Rector y de la Comisión que instruyó de que no había plata para aumentos de remuneraciones, es así que recibimos copia fotostática de la resolución del Concejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV, la misma que había sido notificada a todas las facultades, la secretaría general, la gerencia general, asesoría jurídica, y otras dependencias de nuestra casa de estudios, situaciones que hemos contrastado con el personal sindicalizado de recepción



*Indicador*

En todas las dependencias, quienes en forma unánime dan fe de la existencia de dicha resolución, la cual trasluce la voluntad y mala fe patronal en el ámbito obligacional de la consecuencia ética jurídicamente exigible de respeto debido a la dignidad de los trabajadores en lo referente a la estabilidad laboral y sus derechos remunerativos y nuestra organización sindical, que fue ignorada por el Rector, quien permanentemente ha venido hostilizando, arrinconando y ninguneando y amenazando con despedirnos, basado en el ejercicio abusivo del poder de dirección, el poder económico y sobre todo que mantiene un estrecho vínculo con el Ministerio de Trabajo, fruto del convenio Marco de Cooperación Institucional que ha celebrado la Universidad demandada con dicha institución con fecha 07 de Mayo del 2012, el cual acompaña como prueba para mejor ilustración y entendimiento de la planificación que ha venido efectuando la demandada para ejecutar el despido de los recurrentes y evitar fiscalizaciones que le impidan convertir a la Asociación Civil de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en sociedad anónima cerrada, por lo que, ha efectuado el acercamiento a las autoridades del Ministerio de Trabajo.

En las circunstancias pre citadas decidimos los miembros de la comisión del pliego de que somos convalidados por el Principio de autoridad que nace de nuestra representación sindical por los cargos que ostentamos en el marco del fuero sindical consagrado en el Artículo 28 inciso 1) de la Constitución vigente desarrollada por el legislador en los artículos 30 al 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. 010-2003-TR y su Reglamento D.S. 011-92-TR Art. 12, así también por los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Perú N° 87 y 98, los mismos que específicamente determinan en forma especial frente al empleador el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales, esto es, que los dirigentes sindicales cuentan con una especial protección para garantizar el desempeño de sus funciones y el cumplimiento del mandato para el que fueron elegidos, así también determinar libremente su organización y plan de acción de sus intereses, sin injerencias externas.



*Handwritten signature or initials*

...a pertinente precisar que nuestra empleadora en un ejercicio abusivo del poder de  
 ...económico que consolidó el Rector Luis Cervantes Liñán, olvidó que nuestra  
 ...sindical y los recurrentes que representamos al conjunto de trabajadores  
 ...de nuestro ámbito, cumplimos un papel fundamental en la sociedad, ya sea  
 ...actuamos como manifestación del derecho de asociación o por su vinculación  
 ...consolidación del estado social y democrático de derecho. Es precisamente este  
 ...que tiene entre sus principales objetivos, el estudio, desarrollo, protección y  
 ...intereses de sus miembros a como buscar el mejoramiento social, económico y  
 ...de sus integrantes. En ese sentido la actividad sindical consiste en la participación  
 ...de defensa de los intereses de los trabajadores a fin de lograr los objetivos  
 ...que tienen nuestro sindicato desde su conformación y todos los sindicatos del  
 ...y que, para el caso concreto que nos ocupa nuestra constitución lo recoge y  
 ...en el Art. 28, por lo que, tiene protección privilegiada y preferente mediante la vía  
 ...restitución de los derechos fundamentales vulnerados al trabajo y a la libertad sindical  
 ...contiene nuestra demanda de Despido Fraudulento de los recurrentes que fuimos  
 ...ados con el despido fraudulento por la única razón de ejercer funciones netamente  
 ...ales que constan en la carta N° 021-2013 de fecha 06 de marzo del año en curso,  
 ...remitimos al rector preguntando sobre la resolución N° 036-2013-CU-RUIGV y la  
 ...correspondiente del consiguiente respeto a los derechos laborales y  
 ...stabilidad de nuestros agremiados, tal situación se dio ostensiblemente afectada y  
 ...turbada con la respuesta que recibimos del secretario general de la Universidad Dr.  
 ...zar Martin Romero Aquino, quien pese a su formación de abogado y por lo tanto  
 ...proceder de la esfera de protección del fuero sindical debió haber contribuido con el  
 ...teramiento y esclarecimiento de los hechos sobre la resolución número 036-2013-CU-  
 ...RUIGV y las publicaciones efectuadas en caso todos los medios de comunicación de  
 ...nuestro país, el Presidente de la Comisión de Educación del Congreso de la Republica y de  
 ...otras autoridades que objetivamente hacían pertinente nuestra preocupación y razones  
 ...atendibles por las que en pleno ejercicio de nuestra función de representación sindical  
 ...decidimos remitir la carta de fecha 021-2013-STNDEUIGV, 023-2013- STNDEUIGV, 024-

182  
158  
158

STNDEUIGV, 027-2013- STNDEUIGV, de fechas 06, 15 y 20 de marzo y 05 de abril  
que definitivamente ratificaron nuestro ejercicio claro y evidente de  
estrictamente del fuero sindical que, como derecho fundamental fue  
mediante el despido. De seis dirigentes de la Junta directiva del sindicato.

atención a la esfera de protección del fuero sindical y nuestra condición de  
de la Comisión de Negociación del pliego de Reclamos 2012 – 2013 y tomando  
precedentes que nos había proporcionado el Gerente General de la Universidad como  
pleno de la Asociación Civil y profesor principal, en relación a la verdadera  
de nuestra empleadora en función del mal uso de las utilidades que por ser  
civil debieron ser reinvertidas en los fines de la Universidad y en atención a  
nos habían solucionado el pliego de reclamos en el transcurrir de más de 9  
bajo el pretexto de que no había dinero para negociar nuestro pliego de reclamos,  
nos como reiteramos elaborar y remitir al señor rector Luis Claudio Cervantes  
la carta N° 021-2013, STDERUIGV, de fecha 06 de marzo del 2013, la cual fue  
aconada por la Secretaria General del Rectorado el 08 de marzo del 2013, en la carta  
ada con el debido respeto expresábamos al Rector la extrañeza y preocupación, por  
acontecimientos difundidos en los diferentes medios de comunicación que  
ocurraban a la Asociación Civil de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, y por lo que,  
el párrafo segundo de la carta en mención requeríamos del Rector una aclaración y  
plicación de la Resolución del Concejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV, mediante la  
al generaba las condiciones para transformar la Universidad demandada de  
Asociación Civil a una de Sociedad Anónima Cerrada.

En el párrafo tercero de nuestra carta hacíamos conocer al rector nuestra  
preocupación y solicitábamos todas las garantías del caso para que se respeten los  
derechos laborales de los trabajadores y el estado emocional en el que se encontraban  
por todos los acontecimientos producidos.

En el párrafo cuarto de la carta cordialmente le hacíamos recordar al rector que  
nuestro pliego de reclamos del periodo 2012-2013 tenía 09 meses de retraso y dilación y

183  
159  
Luis

había podido llegar a un acuerdo bajo el pretexto de que la Universidad no tenía  
situación que nos causaba mayor preocupación por cuanto existen un promedio de  
10000 alumnos que pagan sus pensiones y por lo tanto se genera una fuerte utilidad  
durante los últimos años no venía siendo reinvertida y de la cual según el gerente  
de la Universidad y otra autoridades se habría apropiado el Rector, bajo el  
pretexto de una remuneración básica de más de Dos millones mensual así también de 18  
personas allegadas a él, entre sus hijos, su yerno y los decanos

Como se puede advertir del texto de las cartas N° 021-2013-STNDEUIGV, 023-2013-  
STNDEUIGV, 024-2013- STNDEUIGV, 027-2013- STNDEUIGV, de fechas 06, 15 y 20 de  
marzo y 05 de abril estas no generan ningún tipo de daño a la Universidad y/o a sus  
autoridades, por el contrario fueron producidas en pleno ejercicio sindical y como  
consecuencia de las graves denuncias e irregularidades que se venían produciendo contra  
el Rector las mismas que afectan la existencia de la persona jurídica que es nuestra  
empleadora, sin embargo nuestra preocupación con razones atendibles dentro del ámbito  
de la responsabilidad del fuero sindical, fueron tomadas como falta grave, pues el  
Rector y sus allegados una vez más consideraron que eran afectados y por lo que nos han  
despedido en forma fraudulenta al igual que todos aquellos que preguntaron con  
autoridad sobre sus remuneraciones y/o la existencia de la Resolución N° 036-2013-

STNDEUIGV. La Universidad que, es una Asociación Civil sin fines de lucro y que las  
utilidades o las ganancias deben ser reinvertidas en el fin específico de la actividad para  
la cual fue creada como Asociación Civil, pues el Rector no es dueño de la Universidad y  
equivocadamente en un ejercicio abusivo del poder de dirección y el cargo para el que fue  
despedido se considera un dueño absoluto que puede decidir no solo despedir a los  
empleados, gerente, profesores principales, sino también a los dirigentes del sindicato y  
miembros de la comisión de defensa del pliego de reclamos negociado recién el 26 de  
marzo del año en curso, tal y conforme acreditamos con el acta que acompañamos cuyo  
original corre en poder de nuestra empleadora, por lo que, no podrán negar o desmentir  
nuestra condición de dirigentes sindicales en los cargos que hemos referido como  
titulares, así también miembros de la comisión de defensa del pliego de reclamos, con lo

teníamos una protección especial frente a nuestro empleador para ejercer nuestros  
derechos en representación de todos los trabajadores empleados y sus derechos que derivan  
de la relación laboral, por lo tanto nuestro accionar no ha roto el orden y/o la vigencia del  
ordenamiento de autoridad al interior de nuestra empleadora, pues todos los medios de  
comunicación durante estos últimos meses han efectuado denuncias serias contra el

Concretamente la resolución del consejo universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV existe  
ya que fue emitida en su oportunidad con fecha 14.01.2013 en sesión ordinaria del  
Consejo Universitario, con el fin de que el Rector pueda establecer un organigrama  
estructural del area administrativa con el que, despediría a los trabajadores empleados y  
esta resolución fue descubierta por el Gerente General y miembro de la Asociación  
Profesional de la Universidad que tiene 40 años trabajando en dicha casa de estudios y por  
lo que la solicitud reiteradamente por escrito directamente al Rector, obteniéndola en  
forma por medio de sus allegados al Rectorado y ves así que el mencionado gerente  
General decide denunciar el hecho ante el fiscal de prevención del delito, el mismo que,  
considero que no habían delitos que prevenir, pues se habían cometido y por lo tanto lo  
envío a la 24 Fiscalía penal permanente, la cual viene investigando los delitos de Fraude  
contra administración de personas jurídicas, asociación ilícita para delinquir y otros contra  
el Rector y miembros de su entorno.

Nuestra empleadora con evidente perversidad, engaño y traicionando el deber de  
buena fe y quebrando el clima de confianza y respeto a los derechos fundamentales al  
trabajo y al fuero sindical nos envía las cartas de pre aviso de despido Números 1340,  
1341 y 1346-ORH-RUIGV-2013, de fecha 10 de abril respectivamente que acompañamos  
como prueba, por la que, indica que hemos cometido falta grave tipificadas en los incisos  
9 y 10 del Art. 25 del T.U.O., referidas al incumplimiento de obligaciones de trabajo que  
supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la reiterada resistencia a las órdenes  
del empleador e inobservancia del reglamento interno de trabajo, así como incurrir en  
grave disciplina, injuria y faltamiento de palabra en agravio del empleador y del personal  
jerárquico, por lo tanto la adecuación de la supuesta falta grave jurídicamente se ha

Principio de tipicidad, por cuanto los hechos genéricos que indican el párrafo  
 de la carta de pre aviso son totalmente genéricos y no acordes al fuero sindical y  
 del cargo que se desprende de la producción de nuestra cartas, pues las mismas  
 han producido fuera del centro de trabajo y en ejercicio pleno de la representación de  
 sindicales, por lo que, no hemos incumplido ninguna obligación dentro del  
 de trabajo para que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, tampoco  
 hemos resistido a órdenes del empleador, por cuanto el fuero sindical no acepta  
 transgresiones del empleador, no tiene de manera alguna poder alguno  
 para ordenar que debemos o debemos hacer por lo tanto resulta igualmente inadecuado  
 el reglamento interno de trabajo en el que no se contempla el fuero sindical y la  
 protección especial de la que disfrutaban los dirigentes sindicales. Asimismo no hemos  
 cometido en grave indisciplina por cuanto las cartas fueron redactadas fuera del horario  
 de trabajo y en las oficinas de nuestros asesores, quienes redactaron las mismas con el  
 mayor respeto posible, sin injuriamos o faltar de palabra al empleador y al personal  
 administrativo. Igualmente carece de tipicidad por cuanto se ha señalado y tipificado el inciso  
 a) del Art. 25° de un citado T.U.O., sin complementar la identificación plena del mismo,  
 por cuanto el desarrollo fáctico de la carta de pre aviso de despido se advierte que la  
 universidad lejos de enfrentarse a los recurrentes debió haber contestado desde un inicio  
 las cartas al Gerente General que solicitó las resoluciones 036-037 y 038-CU-RUIGV  
 respectivamente correspondientes a lo que va del 2013, las cuales no se le habían  
 notificado pese a que, se habían entregado copia a todas las facultades y demás  
 unidades de nuestra casa de estudios, del estudio de la carta se advierte que el Rector, el  
 secretario general, el Jefe de Recursos Humanos y el consejo universitario no han  
 actuado en la vía administrativa, en la vía publicitaria de la prensa y menos aún ante la  
 Fiscalía la inexistencia de la resolución N° 036-2013-CU-RUIGV, por el contrario lo que  
 han hecho una vez que se vieron descubiertos por el Gerente General Dr. Lucas Lavado  
 Mallqui, han requisado de todas las facultades la resolución N° 0036-2013-CU-RUIGV para  
 obstruir la investigación fiscal, única razón por la que el Rector y sus allegados estaban  
 preocupados por determinar si efectivamente había o no copia en nuestro poder,



*[Handwritten scribbles]*

estaban seguros de que no se había filtrado ninguna copia que les pudiera haber por lo que, al día de hoy aseguran que no existe dicha resolución, concretamente recurrentes con la seguridad que no hemos cometido ninguna falta grave que que el fraudulento y doloso despido que ejecutó nuestra empleadora mediante el despido Números 1499, 1498, y 1500-ORH-RUIGV-2013 de fechas 23 de Abril en curso respectivamente, para cada uno de los recurrentes mediante la cual se ratifica nuestra empleadora el ánimo perverso auspiciado por el engaño de la contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales adecuando una falta grave que no hemos cometido y desconociendo el fuero sindical, pues se carece de las cartas de pre aviso y aviso de despido que no se ha identificado, que es la falta grave que hemos cometido, el desarrollo genérico que hacen la transcripción casi literal de los incisos a) y f) del Art. 25, no implica que en nuestra condición de dirigentes sindicales y miembro de la comisión del pliego de reclamos seamos comprendidos en la supuesta adecuación de falta, con la que, se vulnera el Art. inciso 1) de la Constitución vigente desarrollada por el legislador en los artículos 30° y 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. 010-92-TR y su Reglamento D.S. 011-92-TR Art. 12, así también por los convenios internacionales de la OIT ratificados por el Perú N° 87 y 98, los mismos que específicamente determinan en forma especial frente al empleador el fuero sindical y la prohibición de prácticas desleales, esto es, que los dirigentes sindicales cuentan con una especial protección para garantizar el desempeño de sus funciones y el cumplimiento del mandato para el que fueron elegidos, así también determinar libremente su organización y plan de acción de sus intereses, sin injerencias externas.

fundando a un más expresamos para un mejor entendimiento del abuso del poder de nuestra empleadora que ha desconocido que, en las relaciones laborales existe una equiparidad que la legislación laboral busca resarcir brindando al trabajador adecuada protección, frente a los poderes que el empleador tiene, precisamente por la naturaleza de la relación instaurada, por lo que, incluso se aplica el Principio Protector del Derecho

187  
163  
*[Handwritten signature]*

...lo, que llevado al caso de autos, nuestra empleadora ha perennizado el ejercicio  
... poder de dirección olvidando incluso que es una asociación que no tiene fines  
... por lo que, debió haber horado con honestidad y valores el deber de buena fe  
... debido respeto a la dignidad de los trabajadores y del fuero sindical.  
... que los recurrentes fueron despedidos, recibieron el apoyo de la central general  
... CGTP, quienes remitieron una carta a nuestra empleadora con fecha 30  
... del 2013, solicitando enmienden su conducta y repongan a los recurrentes, dicha  
... fue contestada y por el contrario han seguido despidiendo a otros trabajadores  
... de intimidar a toda la población laboral que se encuentra totalmente  
... y en pánico de despido, por lo que la Central General de Trabajadores  
... al Ministerio de Trabajo un extra proceso para conciliar, situación que igualmente  
... rechazada por nuestra empleadora que desairó a la autoridad administrativa de  
... y con posterioridad solo delego a sus apoderados con el fin de evitar un  
... a la realidad de los hechos por las que nos han despedido  
... fuertemente, es así que los recurrentes en estricta aplicación del Art. 407 del Código  
... vigente de acuerdo a la responsabilidad que nos asiste como dirigentes sindicales y  
... despedidos hemos formalizado denuncia ante la 17 Fiscalía Penal de Lima,  
... denuncia N° 506010117-2013-427-0 por el Delito de Coacción Laboral y otros contra los  
... intervinieron en nuestro despido, tal y conforme acreditamos con el cargo de ingreso  
... denuncia que nos fue otorgado por el Ministerio Publico, pues a nuestro modesto  
... entender no basta con nuestra reincorporación al centro de trabajo, pues existe la  
... sanción de que, se estarían cometiendo delitos que no podemos silenciar, fruto del  
... ejercicio abusivo del poder de dirección y economía que maneja en forma exclusiva el  
... sector, todo esto traicionando el deber de buena fe patronal y la naturaleza propia de la  
... Asociación Civil que da vida y vigencia a la Universidad empleadora, tal y conforme ha  
... denunciado a la prensa el Presidente de la Comisión de Educación del Congreso de la  
... Republica que viene solicitando una intervención de dicha universidad.

... mérito de lo expuesto, el juzgado de acuerdo al principio protector del derecho laboral,

de suplencia y el deber que tiene el A-quo de ser el primer guardián de los principios fundamentales de la Constitución debe admitirse a trámite nuestra demanda y se debe declarar Fundada la misma, con la consecuente reposición a los costos de trabajo y al ejercicio de la labor sindical para la cual fuimos despedido hasta el mes de Mayo del año 2014.

**ARGUMENTOS DE DERECHO:**

En la presente demanda en lo dispuesto por los Arts. 22° y 27° de la Constitución del Perú, Art. 29 del D. Leg. 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento D.S. 003-97-TR y las causales ampliadas por el pleno laboral 2012, llevado a cabo con fecha 02 de marzo del año en curso, el cual hace extensiva a las causales de despido incausado o fraudulento y concretamente en la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497-Art. 2 numeral 2), y Art. 22°, 23°, 26°, 27° y 28° de la Constitución Política del Perú vigente el mismo que ordena el Juez laboral es competente para la tutela judicial efectiva de las demandas de Nulidad de Despido incausado y fraudulento, hecho de mala fe en forma perversa y encubierta.

En los artículos 8.2 y 8.3 del capítulo segundo referido a la comparecencia que prescribe el Art. 29497 numeral 1) de la Constitución vigente desarrollada por el legislador en los artículos 32 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. 010-2003-TR y su Reglamento D.S. 011-92-TR Art. 12.

**VI-VIA PROCEDIMENTAL**

El proceso se tramitará en la Vía del Proceso Abreviado, de conformidad a lo dispuesto por el Art. 2° de la Ley 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo).

**VII-MEDIOS PROBATORIOS Y ANEXOS:**

Accusado

... de acreditar los fundamentos de la presente demanda, ofrezco los medios probatorios:

... de la copia legalizada de la Constancia de Inscripción Automática N° 209-72 de Inscripción de la Nómina de la junta directiva del sindicato de docentes (empleados) de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

... del acta final de convenio colectivo de conciliación celebrado con fecha 26 de Enero del 2013, con la cual acreditamos nuestra condición de miembros de la comisión de negociación colectiva en representación de los trabajadores empleados (no afiliados) a nuestra organización sindical. **Anexo 1.B**

... de la copia fotostática de la Resolución del Consejo Universitario N° 0036-2013-UIGV, de fecha 14 de Enero del 2013, con la cual acredito que la referida resolución existió con el fin de reestructurar administrativamente la Universidad y permitir a los trabajadores para luego convertirla en Sociedad Anónima Cerrada, la cual fue descubierta y denunciada por el gerente general y miembro pleno de la comisión civil de la Universidad Dr. Lucas Lavado Mallqui, igualmente se acredita que la referida resolución fue destruida y/o ocultada para cometer los delitos por lo que hemos denunciado al rector, al secretario general y al jefe de recursos humanos. **Anexo 1.C**

... de la copia fotostática de la carta notarial de fecha 18 de Abril del 2013, que fue remitida al Rector de la Universidad denunciada por el Gerente General Dr. Lucas Lavado Mallqui, la misma que fue recepcionada según fe notarial por el Rector de dicha universidad de estudios, con la cual acreditamos que el Gerente General sancionó y responsabilizó al rector denunciado de un ejercicio abusivo del poder de dirección, por lo que el gerente había despedido en forma fraudulenta, falsa con astucia y engaño para confundir al Ministerio Público que le venía investigando en la 24 Fiscalía, igualmente el gerente del gerente deja constancia que efectivamente existe la Resolución del consejo universitario N° 0036-2013-UIGV. **Anexo 1.D**

*[Handwritten signature]*

...ia legalizada del oficio N° 114-2013-CEN-FENTUP, de fecha 30 de  
...a al Rector de la Universidad demandada por la Federación Nacional  
... las Universidades del Perú, quienes remitieron una carta a nuestra  
... den su conducta y repongan a los recurrentes, dicha carta no fue  
... contrario han seguido despidiendo a otros trabajadores con el fin de  
... la población laboral que se encuentra totalmente atemorizada y en

**Anexo 1.E**

... las cartas N° 092-GG-2013 y 097- GG -2013, de fechas 06 y 07 de enero  
... eron remitido por el Gerente General Dr. Lucas Lavado Mallqui, al Rector  
... ad demandada Luis Claudio Cervantes Liñán, con la cual acreditamos que  
... de febrero el gerente general de la universidad Lucas Lavado Mallqui al  
... miento de la existencia de las resoluciones N° 036, 037 y 038 que no le  
... notificadas solicitó se le haga llegar copia de las mismas, las cuales no le  
... egadas y menos aún se dieron respuestas a sus cartas en evidente silencio  
... ivo, mediante el cual los denunciados se beneficiaron en perjuicio de los  
... as y de la asociación civil de la universidad . **Anexo 1.F**

... rto de las copias fotostáticas de 03 cartas de pre aviso Números 1340-ORH-  
... 013, 1341-ORH-RUIGV-2013 y 1346-ORH-RUIGV-2013, de fecha 10 de abril del  
... curso, que nos fuera remitido por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Dr.  
... Antonio de Jesús Lazo Manrique, con la cual acreditamos el fraudulento y doloso  
... ar de los denunciados. **Anexo 1.G.**

... mérito de 03 cartas de fechas 16 de abril del año en curso, con la cual acreditamos el  
... argo de las supuestas faltas graves demostrando que no habíamos cometido faltas  
... es y que el despido era fraudulento y doloso, por cuanto los denunciados en forma  
... ita y engañosa fabricaron y adecuaron supuestas faltas graves que no eran tal,  
... nerando incluso dolosamente el fuero sindical. **Anexo 1.H**

... mérito de 03 cartas de aviso de despido Números 1499-ORH-RUIGV-2013, 1498-  
... ORH-RUIGV-2013 y 1500-ORH-RUIGV-2013, de fecha 23 de Abril del año en curso, que

191  
167  
C...

remitido por el Jefe de Recursos Humanos Manuel Antonio de Jesús Lazo  
con la cual acreditamos que fuimos despedidos en forma fraudulenta. Anexo

mento de 05 boletas de pago de cada recurrente, con la cual acredito mi fecha de  
cargo y remuneración. Anexo 1.J

El mérito de la copia fotostática de la Orden de inspección N° 5638-2012-  
1/20.4 de fecha 02 de Mayo del 2012, la cual dio origen al acta de infracción N°  
2012, con la que, se sanciona a la universidad demandada con la suma de S/  
500.00 por desnaturalización del contrato de trabajo de los trabajadores, por no  
horas extras, no otorgar vacaciones y otras obligaciones que habían infringido y  
ado la demandada, con la que acreditamos que nuestra empleadora venia  
ngiendo normas laborales de cumplimiento obligatorio en contra de los trabajadores,  
traicionó el deber de buena fe y confianza recíproca que debe existir entre el  
ador y sus trabajadores. Anexo 1.K

El mérito de la copia fotostática de la Orden de Inspección N° 14290-2012-  
1/20.4, la cual dio origen al Acta de Infracción N°s. N° 047-2013/MTPE/1/20.4, de  
04 de febrero del 2013, con la cuales acreditamos que la autoridad administrativa  
trabajo mediante resolución administrativa determino la multa de S/. 6,660.00 por no  
rentar el registro en planillas de seis trabajadores y asimismo la multa del 5% de 11  
equivalente a la suma de S/. 2,035.00 por contratar a una empresa o entidad de  
mediación laboral sin registro vigente, con la que acreditamos que nuestra  
empleadora venia infringiendo normas laborales de cumplimiento obligatorio en contra  
los trabajadores, pues traicionó el deber de buena fe y confianza recíproca que debe  
existir entre el empleador y sus trabajadores. Anexo 1.L

El mérito de la copia fotostática del oficio N° 122-2013-SD/CGTP, de fecha 30 de abril  
año en curso, con la cual acredito que remite el Secretario General y el secretario de  
gencia de la Confederación General de Trabajadores del Perú CGTP, al Rector de la

*Handwritten scribbles*

Asociación Civil de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega que vulnero nuestros derechos  
 al trabajo y a la libertad sindical, en dicho oficio se advierte que la CGTP expresa  
 preocupación por la actual situación de zozobra en la que se encuentran los afiliados y  
 representantes sindicales, por cuanto el despido tiene su origen en los 10 meses de  
 negociación colectiva en que se gesta y decide el mismo por lo que aprovecharon nuestras  
 resoluciones N° 021-2013-STNDEUIGV, N° 023-2013-STNDEUIGV, 024-2013-STNDEUIGV, N° 027-  
 2013-STNDEUIGV mediante las cuales ejercitábamos nuestro deber sindical;  
 por lo tanto la CGTP solicita el respeto al fuero sindical y nuestra reposición en los  
 centros de trabajo, con el referido oficio acreditamos nuestra voluntad y legítimo interés  
 que el Rector deponga la actitud del despido fraudulento y nos reincorpore a nuestro  
 centro de trabajo. **Anexo 1.M.**

El mérito de la copia legalizada de la carta N° 021-2013, STDERUIGV, de fecha 06 de  
marzo del 2013; la cual fue recepcionada por la Mesa de Partes del Rectorado el 08 de  
marzo del 2013; con la cual acredito que en la carta precitada con el debido respeto  
 expresábamos al Rector la extrañeza y preocupación, por los acontecimientos difundidos  
 en los diferentes medios de comunicación que involucraban a la Asociación Civil de la  
 Universidad Inca Garcilaso de la Vega, y por lo que, en el párrafo segundo de la carta en  
menCIÓN requeríamos del Rector una aclaración y explicación de la Resolución del  
 Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV; mediante la cual generaba las condiciones  
 para transformar la Universidad demandada de Asociación Civil a una de Sociedad  
 Anónima Cerrada. **Anexo 1.N.**

El mérito de la copia legalizada de la carta N° 023-2013-STNDEUIGV, de fecha 15 de  
 marzo del 2013, la cual fue recepcionada por la Mesa de Partes de Secretaria General  
 del Rectorado, con la cual acreditamos que con el mayor respeto y educación posible  
 hemos ejercitado nuestro derecho sindical en salvaguarda de los derechos laborales y  
 sobre todo sobre la estabilidad laboral de nuestros agremiados que de ninguna manera  
 podían ser ignorados o postergados por nuestra empleadora en lo referente al cambio de



Recibido  
19/04/13

...n en y/o adecuación de Asociación Civil a Sociedad Anónima Cerrada como es la  
...adora intención del rector y de sus allegados, denunciada por el gerente general de  
...la casa de estudios y otros Decanos despedidos. **Anexo 1.O.**

El mérito de la copia legalizada de la carta N° 024-2013-STNDEUIGV, de fecha 20 de  
...del 2013, la cual fue recepcionada por la Mesa de Partes de Secretaria General del  
...torado, con la cual acreditamos que nuestra preocupación permanente se encuentra  
...pletamente justificada por razones atendibles al ejercicio del fuero sindical que  
...amente no fue atendido, fue obstruido e interferido permanentemente por el Rector  
...sus allegados, del texto de dicho documento se advierte nuestra certeza sobre la  
...olución N° 36-2013-CU-RUIGV y la extrañeza por la que las autoridades de nuestra  
...de estudios a la que prestamos servicios se negaba y burlaba, incurriendo en el  
...to de alteración y perturbación de nuestro fuero sindical y la obstrucción o  
...aparición de documentos con el único fin de hacernos daño, contemplado como delito  
...el Código Penal vigente, el mismo que hemos denunciado a la 17 Fiscalía en lo Penal de  
...ma, a cuya denuncia se le ha asignado el N° 427-2013, con la prueba expuesta  
...reditamos la mala fe laboral de nuestra empleadora que traicionó el deber jurídico de  
...speto debido a la dignidad de los recurrentes como representantes del sindicato y a los  
...remados que representamos. **Anexo 1.P.**

El mérito de la copia legalizada de la carta de fecha 05 de abril del 2013, dirigida al  
...ctor de la Universidad demandada la cual fue recepcionada por la Mesa de Partes de  
...secretaria General del Rectorado el 08 de abril del año en curso, con la cual acreditamos  
...ciadamente nuestra preocupación como dirigentes sindicales y el interés superior  
...de proteger la estabilidad emocional y laboral de nuestros agremiados que, frente a las  
...denuncias de los medios de comunicación y al silencio del Rector estamos legitimados y  
...con razones atendibles para generar nuestro ejercicio del derecho de la libertad sindical  
...para preguntar por temas laborales a nuestra empleadora. **Anexo 1.Q.**

El mérito de 03 copias certificadas de las constataciones policiales de fecha 25 de

*Quirós*

... año en curso, con las cuales acreditamos la conducta perversa, astuta y engañosa  
 ... acción civil demandada que, representada por su Rector, el Secretario General y  
 ... Recursos Humanos coordinada y estratégicamente estructuraron y planificaron  
 ... de los recurrentes sin interesarles la vulneración del fuero sindical, incluso el  
 ... se produjo astuta y engañosamente, pues los notarios comisionados para las  
 ... pre aviso y aviso de despido jamás notificaron correctamente las mismas, esta  
 ... se refleja en la forma, modo y circunstancia en que se produjo nuestro despido,  
 ... preocupado aún más a nuestros agremiados, en razón de que, si despiden a los  
 ... sindicales que tiene una protección y trato especial frente al empleador,  
 ... muy fácil despedir a un trabajador común, el nexos causal de dicha prueba es para  
 ... el despido fraudulento que alegamos. **Anexo 1.R.**

El mérito de la copia fotostática del cargo de ingreso de Caso, de fecha 28 de Mayo  
 2013 con la cual acredito que los recurrentes hemos formalizado denuncia penal por  
 la 17 Fiscalía Penal de Lima, denuncia N° 506010117-2013-427-0 por el Delito de  
 ... Laboral y otros contra los que intervinieron en nuestro despido. **Anexo 1.S.**

El mérito de las denuncias periodísticas aparecidas en los diarios de circulación  
 nacional que acompaño como prueba, con la cual acreditamos que nuestra Organización  
 sindical y sobre todo los recurrentes tenían razones atendibles y justificadas para  
 preocuparse por la realidad de los hechos dentro de la verdad y sus dimensiones de la  
 estabilidad y derechos de nuestros agremiados, el Rector y las autoridades lejos de  
 ... por escrito y/o reunirnos para despejar las dudas, nos despidió  
 fraudulenta y sin justificación y por el contrario frente a las denuncias periodísticas  
 ... mantener silencio y/o viajar al extranjero para negarse a interrogatorios de la  
 ... situación similar sucede en la denuncia penal que le han promovido el gerente  
 General y otro ante la 24 Fiscalía por el delito de Fraude en la administración de las  
 personas jurídicas. **(Anexo 1.T).**

195  
171  
S. S. S. S. S.

momento de la constancia de asistencia de la reunión extra proceso de fecha 13/12/2013 realizada ante la Dirección Regional de Trabajo del Ministerio de Trabajo, en la cual acreditamos que el Señor Rector eludió la atención y deber de solucionar el fraude vía conciliación solicitada por la CGTP por haberse vulnerado el fuero sindical, adicionalmente se acredita con la referida acta que, la intención de nuestra empleadora era a toda costa mantenernos despedidos ante la fiscalización y respecto de los derechos laborales de nuestros agremiados, la autoridad administrativa de trabajo los apoderados de la asociación civil empleadora ratificaron el despido bajo el pretexto de que habíamos cometido falta grave.

El mérito de la Declaración de parte del representante legal de la Universidad emplazada con el fin y objeto de acreditar que no se respetó el fuero sindical y se nos despidió con una aparente causal de falta grave que fue adecuada afectando el principio de igualdad y el derecho fundamental a la libre sindicalización y el fuero sindical.

El mérito de la Declaración Testimonial del Secretario General de la Universidad emplazada don **Oscar Martin Romero Aquino**, con el fin y objeto de acreditar que efectivamente los recurrentes en pleno ejercicio de nuestro derecho sindical y por razones defendibles dirigimos nuestras cartas para solicitar una explicación y respeto de nuestros derechos laborales, sobre las publicaciones aparecidas en los medios de comunicación, la denuncia penal promovida por el gerente general de la Universidad y miembro pleno de la asociación civil de la Universidad emplazada quien tiene 40 años trabajando y por lo tanto exige el respeto debido al patrimonio de la institución que no tiene fines de lucro, al referido testigo se le deberá notificar en **Av. Arequipa N° 1841 Lince.**

Objeto

El mérito de la Declaración Testimonial del Dr. Lucas Lavado Mallqui, quien se desempeñó como Gerente General de la Universidad y fue despedido tan igual que los recurrentes por el simple hecho de preguntar sobre la remuneración del Rector y la



172  
Calle 100

...son de la asociación civil de la Universidad a Sociedad Anónima cerrada,  
...dicho testigo deberá declarar sobre la existencia y veracidad de la resolución  
...0036-2013-CU-RUIGV, al referido testigo se le deberá notificar en Daniel Hernández N°  
...de la Marina.

Objeto

...ento de la Exhibición que deberá efectuar la Universidad demandada del original  
...olución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV, de fecha 14.01.2013,  
...eribimiento de tenerse por cierta la copia fotostática que hemos acompañado en  
...B.

}

...mento de la Exhibición que deberá exhibir la Universidad demandada de los  
...es de las cartas N° 92° y 97° de fecha 06 y 07 de enero del 2013, que remite el  
...e de la Universidad Dr. Lucas Lavado Mallqui, solicitando incluso bajo  
...abilidad funcional del señor Rector que le remitan copias de las resoluciones del  
...go Universitario N° 036, 037 y 038-2013- CU-RUIG respectivamente, bajo  
...eribimiento de tenerse por cierto que efectivamente nuestra empleadora emitió y  
...ro la resolución del Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-UIGV, razón por la que  
...so no se le responden las cartas a dicho gerente que según nos ha manifestado  
...amente le pido al Rector y este le manifestó que le iba hacer llegar oportunamente.

Objeto

**PRIMERO OTROSI DIGO:** Que, de conformidad a lo dispuesto por el Art. 74° y 80° del  
... otorgo la representación a mi abogado defensor Dr. Elmer Córdova Pintado, con  
...stro CAL. 19644, así como a la Dra. Nancy Rosadio de Córdova, con Registro  
...-2385, con domicilio en Jr. General Suárez 952 Of. H Miraflores.

**SEGUNDO OTROSI:** Que, autorizo a las Señoritas Lady Cordova Rosadio y Priscilla  
...dova Rosadio, para los efectos de que puedan recoger anexos, copias certificadas,  
...os, exhorto, partes, así como para que procedan a la lectura del proceso.

**OTROSI:** *ADJUNTO 3 COPIAS DE DNI (ANEXO I-W).*

198

173

*Recibido*

**LO EXPUESTO:**

Señor Juez, pido se sirva admitir la presente demanda, tramitarla con arreglo a ley y **FUNDADA** la demanda, y consecuentemente ordenar mi **REPOSICION** a nuestro puesto de trabajo, en el puesto que veníamos desempeñándome.

27 de Mayo del 2013.

*[Signature]*  
**Juan Paredes Salazar**  
SECRETARIO DE DEFENSA



*[Signature]*  
**Alexander Roque Carlos**  
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

*[Signature]*  
**Elmer Cepedosa Pineda**  
BOGADO  
C.A.L. 19644

*[Signature]*  
**Karin Balbuena Dominguez**  
SECRETARIA DE ECONOMIA

199

**DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA**

**EXPEDIENTE : 13839- 2013 - 0 -1801- JR-LA-13**  
**DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO**  
**JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CÁNTARO**  
**SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
LIMA  
Credencial: CHARAJA AZNARÁN  
ANGELA  
Fecha: 17/06/2013 10:17:45  
Resolución: RESOLUCIÓN JUDICIAL  
D.Judicial: LIMA/LIMA  
FIRMA DIGITAL

**Resolución No. UNO**

**Lima, Siete de junio del dos mil trece.-**

A la vista del escrito de demanda ingresado el 31 de mayo de 2013, recibido del C.D.M. el 04 de junio de 2013.

**CONSIDERANDO;**

**PRIMERO:** Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter laboral, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista 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 Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**SEGUNDO:** A través de la demanda cuya calificación se efectúa, la parte demandante peticiona se declare fraudulento el despido del que han sido objeto los trabajadores William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Dominguez y consecuentemente se ordene su reposición laboral, habiendo interpuesto su acción contra la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; por lo que si bien el Juez que se encuentra a cargo de este Despacho, a la fecha mantiene vínculo laboral con la citada universidad; debe tenerse en cuenta que conforme lo establece el literal h) contenido en las Disposiciones Específicas de la Resolución Administrativa No 276-2011-CE-PJ de fecha 07 de noviembre de 2011, no se considera causal de impedimento para que los jueces de la República sigan conociendo procesos bajo su cargo, ser docente en una institución educativa (pública o privada), siempre que no ocupen cargos de responsabilidad insertos dentro de una línea de autoridad; la cual debe aplicarse en concordancia con las disposiciones complementarias de la citada resolución que señala que los supuestos anotados no tienen carácter de numerus clausus, quedando a criterio de los jueces evaluar la existencia de otras causales que no darían lugar a su inhabilitación; debiendo por tanto continuar con la calificación de la siguiente demanda; advirtiéndose de la misma que acuerdo al artículo 16° de la Ley N° 29497, la demanda debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, debiendo tenerse en cuenta que conforme a la primera disposición complementaria de la propia Ley N° 29497, el Código Procesal Civil es aplicable supletoriamente en el proceso laboral.

**TERCERO:** Siendo ello así y de la revisión del contenido de la demanda, en base a la regulación de los instrumentos normativos referidos en el considerando anterior permite advertir, en el caso concreto, la ausencia de los requisitos y anexos que se indican a continuación:

❖ **Comprobante por derecho de notificación.** Deberá cumplir con efectuar el pago por derecho de notificación de conformidad con la Resolución Administrativa 220-2009-CE-PJ, por cada una de las partes a notificar, debiendo por tanto presentar 4 comprobantes de pago (2 comprobantes por la omisión advertida así como 2 comprobantes por el escrito por el que cumpla con subsanar la presente); recomendándose que en lo sucesivo lo acompañe en los escritos que presente bajo apercibimiento de multa.

❖ **Determinación clara y concreta del petitorio.** El artículo 424 numeral 4 del Código Procesal Civil prevé que el petitorio debe comprender la determinación clara y concreta de lo que se pide; sin embargo, en las pretensiones intentadas por la parte demandante no se advierte tal claridad, pues si bien en la página 18 de su escrito de demanda ha indicado que *"mediante carta de despido No 1499, 1498 y 1500-ORH-RUIGV-2013 del 23 de abril del año en curso respectivamente, para cada uno de los recurrentes mediante el cual se advierte que ratifica nuestra empleadora el ánimo perverso auspiciado por el engaño de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales adecuando una supuesta falta grave que no hemos cometido y desconociendo el fuero sindical, pues se advierte de las cartas de preaviso y aviso de despido que no se ha identificado plenamente cuál es la falta grave que hemos cometido..."*; no obstante ello debe cumplir con establecer en forma concreta y precisa bajo cuál de los supuestos reconocidos por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ampara su demanda, siendo estos:

(i) Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; ii) Cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente; iii) Cuando la relación laboral se extingue con vicios de la voluntad; iv) Cuando se fabrican pruebas para extinguir la relación laboral; v) Cuando se utiliza en forma fraudulenta alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente); se ha producido el despido fraudulento; requiriéndose además a la parte demandante que se pronuncie exclusivamente a los hechos referidos al despido fraudulento respecto de los trabajadores cuya reposición peticiona.

❖ **Los testigos como medio probatorio.** El artículo 21 de la Ley No. 29497 señala que los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, siendo esto así en los medios de prueba ofrecidos en los numerales 23 y 24 respectivamente se ofrece la declaración testimonial de 2 testigos, sin embargo de acuerdo a la norma antes invocada si se quiere ofrecer dichos medios de prueba es el recurrente quien debe apersonarse con los testigos ofrecidos el día de la audiencia de juzgamiento, no siendo necesario que se les notifique por parte del Juzgado para su concurrencia, salvo que conozca su imposibilidad de que estos acudan voluntariamente, lo cual tendría que hacerlo saber así al Juzgado.

**CUARTO:** Conforme al artículo 17 de la Ley N° 29497, el incumplimiento de alguno de los requisitos de la demanda determina su inadmisibilidad, correspondiendo que la omisión o defecto sea subsanada por la parte demandante en el término de cinco días bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y su archivamiento.

En atención a lo expuesto,

**SE RESUELVE:**

- 1) Declárese **inadmisible** la demanda interpuesta
- 2) Se le concede a la parte demandante el término de **cinco (5) días hábiles** a fin que subsane las observaciones advertidas en el tercer considerando de la presente resolución.
- 3) Con el fin de evitar dilaciones innecesarias en la calificación del escrito de demanda y en el trámite del presente proceso **REQUIÉRASE** a la parte demandante para que al momento de subsanar la demanda cumpla con adjuntar a cada escrito que presente, comprobantes de pago por derecho de notificación judicial según la cantidad de justiciables a notificar, conforme lo dispuesto en la Resolución Administrativa No 220-2009-CE-PJ; bajo apercibimiento de multa de 1/2 URP.
- 4) El incumplimiento de la subsanación determinará la conclusión del proceso y el archivamiento del expediente.

**Notifíquese la presente Resolución a la parte demandante en la dirección consignada en su escrito de demanda Casilla Electrónica No 9065.**

ESTUDIO  
ELMER CORDOVA PINTADO  
ABOGADOS

Cuaderno : Principal  
Escrito : N° 02  
Sumilla : Subsanação de demanda.  
Expediente : N° 13839-2013

SEÑOR JUEZ DEL DECIMO TERCER JUZGADO LABORAL DE LIMA

WILLIAN TORIBIO PAREDES SALAZAR, (SECRETARIO DE DEFENSA); ALEXANDER ROQUE CARLOS, (SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN, y doña KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ, (SECRETARIA DE ECONOMIA), del SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES (EMPLEADOS) DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA – ASOCIACION CIVIL, registrados oficialmente por Resolución Divisional del Ministerio de Trabajo N° 131-72 inscripción de la nómina de la Junta directiva del sindicato para el periodo del 14.05.2012 al 13.05.2014, y por nuestro propio derecho, a Ud. Atenta y respetuosamente decimos:

Primero: Que, de acuerdo a nuestro deber de lealtad y respeto a la judicatura hemos tomado conocimiento de que mantiene vínculo laboral con la Universidad demandada. Empero conforme a la cita de la resolución Administrativa su despacho considera que se encuentra exento de impedimento, pese a que en otros casos similares, por decoro otros magistrados se han inhibido de conocer procesos por mantener vínculo laboral vigente con una de las partes emplazadas, situación por la que dejamos constancia para sus efectos consecuentes.

Señor Juez, rogamos a usted en atención a nuestra difícil situación en la que nos ha ubicado como consecuencia del despido el rector de la Universidad demandada ha ubicado incluso en peligro a la subsistencia de los miembros cada uno de los hogares de los despedidos, por cuanto se nos ha privado del derecho al trabajo y a la remuneración dejando incluso acéfala y sin representación legal la junta directiva del sindicato que

representamos y por lo que, debe tenerse presente la tutela jurisdiccional efectiva, el principio protector y el derecho de continuidad del contrato de trabajo dentro del derecho laboral, la predictibilidad y seguridad jurídica, el carácter vinculante de la doctrina jurisprudencial sobre la especial protección de los dirigentes sindicales y el fuero sindical. Ergo el primer nivel de protección de los derechos fundamentales corresponde a los jueces del poder Judicial en lo laboral y por lo que como primer guardián de la constitución se encuentran obligados a administrar justicia prima facie admitiendo a trámite nuestra demanda, tal y conforme ha reconocido el supremo interprete de la constitución haciendo uso de la suplencia de queja, el principio pro accione, el principio favor processum, recogido en nuestro ordenamiento jurídico procesal tanto en el Art. III del Código Procesal Constitucional así como del Art. II del numeral III del Título Preliminar de la Ley N° 27584, que obliga que, ante una duda razonable respecto a la procedencia de la demanda, el juez deberá preferir darle trámite a la misma cuando se justifique una pretensión procesal en la que se alega la vulneración de un derecho fundamental como es el caso de autos como consecuencia jurídica que no está legislada en norma legal ordinaria.

Concretamente Señor Juez debemos puntualizar que, de acuerdo con lo expresado por el Art. VII del C.P.C. su despacho como primer guardián de la constitución y los derechos fundamentales que de ella derivan, está en la obligación de aplicar el derecho que corresponda al proceso aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido señalado de manera errónea, de ahí que la pretensión expuesta en nuestra demanda deberá ser acogida conforme a la urgencia de protección a los derechos fundamentales vulnerados y la condición de víctimas del abuso autoritario y abusivo del poder de dirección mal utilizado del Rector de la Universidad demandada.

Segundo: Señor Juez, en pleno respeto y cumplimiento al mandato contenido en la resolución N° 01, publicada recientemente el día de hoy 17 de los corrientes, procedemos por nuestra urgente necesidad de la tutela jurisdiccional efectiva contenida

en nuestra demanda recepcionada por el CDG el 31.05.2013, a subsanar las omisiones advertidas por su despacho:

2.1. Acompañamos los pagos efectuados por derecho de notificación de conformidad con la resolución administrativa N° 220-2009-CSPJ en cuatro juegos, razón por la que debe tenerse por subsanada dicha omisión.

2.2. Determinación Clara y Concreta del Petitorio.- Art. 424 numeral 4 del C.P.C., de aplicación supletoria al proceso laboral preciso:

- Que, la presente demanda comprende el despido Fraudulento de los tres dirigentes sindicales que por nuestro propio derecho y en calidad de representantes legales de la Organización Sindical, hemos recurrido en busca de tutela jurisdiccional efectiva. Efectivamente el Despido se configura fraudulento, por cuanto nuestra empleadora ha vulnerado nuestros derechos fundamentales al trabajo, a la libertad sindical, al debido proceso de despido con causa justa señalada en la ley debidamente comprobada y sobre todo vulnerando la esfera de Protección especial del fuero sindical en la que nos encontramos con protección del pleno ejercicio de las labores de dirigente sindicales por la que fuimos elegidos y de esta forma salvaguardar los derechos laborales y sociales de nuestros agremiados, así consta en la fundamentación fáctica y pruebas de nuestra demanda.
- Así las cosas la adecuación y aparente legalidad de la cual ha hecho uso de nuestro empleador para nuestro despido no es tal, pues existe un ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por cuanto el accionar de los recurrentes fue estrictamente en salvaguarda de los derechos de nuestros agremiados y en la observancia del fuero sindical, jamás hubo voluntad o mala intención menos aun mala fe conforme consta de las pruebas aportadas. Ergo se advierte de las cartas de pre aviso y aviso de despido que nuestra empleadora aparentemente cumplió con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, esto es contrario a

la verdad y a la realidad de los hechos, por lo que, la falta que se nos atribuye real y legalmente por encontrarse dentro del fuero sindical y con protección especial por el ejercicio de la libertad sindical y protección a nuestros agremiados, no está prevista legalmente en los incisos a) y f) del Art. 25 del Texto Único Ordenado D.L. 728, más aún si de las cartas que hemos producido como dirigentes sindicales hacia el señor Rector como Autoridad de la Universidad, le hicimos conocer nuestra legítima preocupación como organización sindical, sin hacer ningún tipo de cuestionamiento, aseveración o injuria, pues solo se comunicó al Rector que habíamos recepcionado una copia de la resolución del Consejo Universitario N°: 036-2013- CU-RUIGV, así también de una comunicación escrita en la que nos indican que nuestra empleadora tenía como intención la de transformar la asociación civil constituida como tal de acuerdo al Art. 80 del C.C. y adecuarla al Decreto Legislativo N°. 882 para transformarse en una Sociedad Anónima Cerrada, hechos estos que han sido denunciado por ante la 24° Fiscalía por el gerente de la Universidad y otros profesores principales asociados a la Universidad, denuncia que se ha efectuado en todos los medios de comunicación escrita, radial y televisiva como la que se ha publicado el día de hoy en la página 09 del Diario La Primera que acompañamos como prueba.

#### ANEXO 2.A

- Asimismo la Asociación Civil de la Universidad demandada, por medio del Rector tomó la decisión de fabricar pruebas para extinguir la relación laboral, única razón por la que, pudo cumplir con imputarnos las causales que adecuó en forma astuta, perversa y engañosa al inciso a) y f) del Art. 25 del T.U.O del D. Leg. 728.
- Señor Juez, el Despido Prima facie es fraudulento, por cuanto es de público conocimiento que el rector en un ejercicio abusivo del cargo que le fue confiado en la Asociación Civil Universidad Garcilaso de la Vega que no tiene dueño, tiene como única intención adecuarla a una Sociedad anónima Cerrada para convertirse en dueño, razón por la que, el Presidente de la Comisión de Educación del

Congreso de la Republica se ha pronunciado en todos los medios de comunicación que este Rector es una vergüenza en la Universidad Peruana, por cuanto esta lucrando al haberse asignado un sueldo de más de Dos millones de soles mensuales pese a que es prohibido por ley en la Asociación Civil de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega los fines de lucro, así consta en la denuncia que ha formulado el Gerente General y los profesores principales por ante la 24° Fiscalía Penal por los delitos de Fraude en la Administración de persona jurídicas, asociación ilícita para delinquir, apropiación ilícita común, Contra El Patrimonio y otros. Los recurrentes despedidos previa vulneración de nuestros derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso de despido y a la libertad sindical, también sufrimos la falta de remuneración, por lo que, nuestra empleadora nos ha convertido en víctimas que, por la responsabilidad de la Asociación Civil que da vida y vigencia a la Universidad y que no tiene fines de lucro conforme al Código Civil, nos hemos visto obligados en estricta aplicación del Art. 407 del Código Penal y en pleno ejercicio de nuestra condición de dirigentes del Sindicato de Empleados no Docentes de la Universidad demandada a promover denuncia penal contra El Rector Luis Claudio Cervantes Liñan, contra el Secretario General don Oscar Martin Romero Aquino y contra don Manuel Antonio Jesús Lazo Manrique por los delitos de Coacción Laboral de acuerdo al Art. 168 del Código Penal falsedad ideológica y supresión, destrucción u ocultamiento de documentos contenidos en los Art. 168, 428 y 430 del C.P., las referidas denuncias fue promovida ante la 17° Fiscalía en lo Penal, la cual ha sido admitida, en forma inmediata por el Ministerio Publico y al día de hoy se encuentra en pleno proceso de investigación por la policía especializada adscrita al Ministerio Público, en donde hemos dado nuestra declaración de ratificación de la referida denuncia el día 18 de los corrientes y al día de hoy se ha notificado al Rector y a los denunciados para que respondan por los delitos cometidos, para mejor ilustración acompaño copia de la denuncia penal.

**Anexo 2-B**

**2.- ALEXANDER ROQUE CARLOS**

OCUPACION: EMPLEADO

CARGO EN EL SINDICATO: SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN.

**3.-KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ**

OCUPACION Y/O CARGO: EMPLEADA ADMINISTRATIVA ESTABLE

CARGO EN EL SINDICATO: (SECRETARIA DE ECONOMIA)

Reiteramos el despido es fraudulento por cuanto vulnera derechos fundamentales al trabajo., al debido proceso de despido que solo procede por causa justa señalada en la ley debidamente comprobada y no así por la perversidad y auspiciado de engaño, de manera contraria a la verdad y a la actitud de las relaciones laborales, pues se nos ha despedido en las condiciones expuestas al imputársenos hechos notoriamente inexistentes , falsos o imaginarios; se nos ha atribuido una falta no prevista legalmente en el ejercicio de nuestra labor sindical y la protección especial que la ley nos irroga; Así también por cuanto el Rector ha fabricado pruebas para extinguir la relación laboral

2.3.- En lo que respecta a los Testigos.- Efectivamente de acuerdo al Art. 21° de la Nueva Ley procesal de Trabajo, los recurrentes hemos ofrecido los testigos que deben contribuir con el esclarecimiento de los hechos de acuerdo a la verdad y sus dimensiones, por lo tanto en lo que respecta al Gerente General Dr. Lucas Lavado Mallqui, me comprometo a que concurra la audiencia.

Sin embargo en lo que respecta al testigo Oscar Romero Aquino, que desempeña el cargo de secretario general de la Universidad, solicito a su juzgado de acuerdo a las atribuciones que la Nueva Ley le concede le notifique al centro de trabajo ubicado en Av. Arequipa N° 1841 Lince, por cuanto dicho testigo se ha convertido en nuestro enemigo, en razón de que, contribuyó activamente para el despido fraudulento y doloso ocultando la

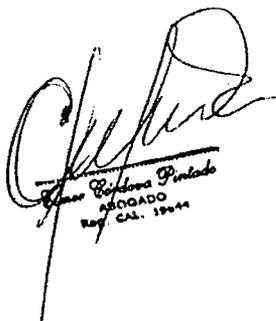
Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV , por lo que, lo hemos denunciado ante la 17° Fiscalía Provincial de Lima, resultando la actuación de la referida testimonial una facultad posible de la judicatura si considera necesario, caso contrario no debe de manera alguna dilatarse la admisión de nuestra demanda y el impulso del proceso tal y conforme inspira la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 y el Primer Pleno Jurisdiccional Laboral de la Corte Suprema.

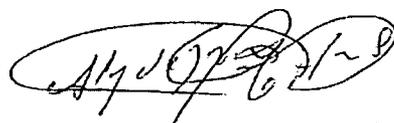
A mérito de lo expuesto, solicito a su despacho se tenga por cumplido su mandato.

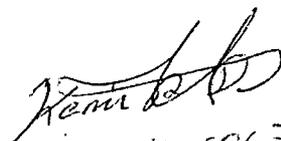
**POR TANTO:**

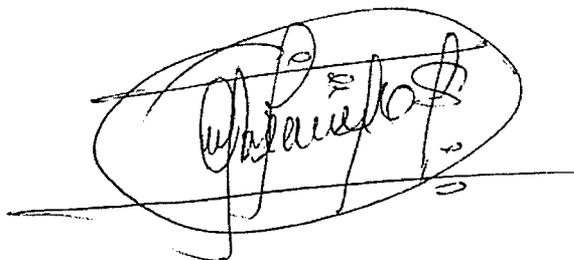
Debe su despacho tener por subsanadas la omisión incurrida y en consecuencia admitir a TRÁMITE nuestra demanda.

Lima, 24 de Junio del 2013.

  
Juan Robinson Pineda  
ABOGADO  
Reg. Cal. 12044

  
DNE. 40778318

  
DNE: 40150671



**DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA**

**EXPEDIENTE : 13839 - 2013 - 0 -1801- JR-LA-13**  
**DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARSILASO DE LA VEGA**  
**MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO**  
**JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CÁNTARO**  
**SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN**

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA  
DE LIMA  
JUEZ: CHARAJA AZNARÁN  
GELA  
Fecha: 04/07/2013 17:54:33  
Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL  
Judicial: LIMA/LIMA  
FIRMA DIGITAL

**Resolución No. DOS**

**Lima, Primero de julio del dos mil trece.-**

A la vista del escrito de la parte demandante de fecha 24 de junio de 2013; recibido del C.D.M. el 01 de julio de 2013; y con las precisiones señaladas téngase por cumplido el mandato dispuesto mediante Resolución No 01 del 07 de junio de 2013.

En consecuencia, se procede a calificar el escrito de demanda de fecha 31 de mayo de 2013.

Agréguese a los autos la cédula de notificación e instrumentales que se acompañan 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, cooperativista 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 Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**SEGUNDO:** Constituyen fundamentos del proceso laboral procurar la igualdad real de las partes, el privilegio del fondo sobre la forma, la interpretación de los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, la observancia del debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. Igualmente los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, impidiendo y sancionando la inconducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes sus representantes, sus abogados y terceros.

**TERCERO:** A través de la demanda cuya calificación se efectúa, la parte demandante petitiona se declare fraudulento el despido del que han sido objeto los trabajadores William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Dominguez y consecuentemente se ordene su reposición laboral; por lo que efectuada la revisión del referido escrito, es de verse que satisface las exigencias previstas en el artículo 16° de la Ley N° 29497, el cual prevé que la demanda debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, debiendo tenerse en cuenta que conforme a la primera disposición complementaria de la propia Ley N° 29497, el Código Procesal Civil es aplicable supletoriamente en el proceso laboral.

**CUARTO:** Por lo que el contenido del petitorio determina que la demanda sea admitida en la **vía del proceso abreviado laboral**, regulada por los artículos 48° y 49° de la Ley N° 29497, debiendo por tanto programar el desarrollo de la **Audiencia Única** para el día **05 de setiembre del 2013 a horas 10:45 de la mañana** en la sala de audiencias N° 07 ubicada en el piso 18 del edificio Alzamora Valdez.

**QUINTO:** Con ocasión del desarrollo de la Audiencia Única programada, las partes deben asistir personalmente o a través de sus apoderados debidamente designados como tales. Debe tenerse en cuenta que si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, ocurriendo lo mismo si asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o si el **representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar**.

**SEXTO:** Con ocasión del desarrollo de la referida Audiencia Única, la parte demandada deberá contestar la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles conforme lo establece el artículo 48 literal b) de la Ley N° 29497, debiendo la contestación de la demanda ser presentada por escrito, conteniendo además los requisitos y anexos establecidos en el Código Procesal Civil, consignando además una dirección electrónica, como lo exige el artículo 13° de la Ley N° 29247. Asimismo, debe contener **todas las defensas procesales y de fondo** que se estimen convenientes, siendo importante reparar en que **si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos serán considerados como admitidos**.

**SETIMO:** En el desarrollo de las audiencias a programarse en el transcurso del presente proceso, todos quienes intervienen en ellas deben observar las reglas de conducta previstas en el artículo 11° de la Ley N° 29497, estas son: Respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la diligencia, encontrándose prohibido agraviar, interrumpir mientras se hace uso de la palabra, usar teléfonos celulares u otros análogos sin autorización del juez, abandonar injustificadamente la sala de audiencia, así como cualquier expresión de aprobación o censura. Igualmente, debe colaborar en la labor de impartición de justicia, mereciendo sanción la alegación de hechos falsos, el ofrecimiento de medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de pruebas, generar dilaciones o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez.

**OCTAVO:** Las partes deben tener en cuenta que de acuerdo al artículo 15° de la Ley N° 29497, la infracción de las reglas de conducta puede generar la imposición de multas no menores de ½ Unidad de Referencia Procesal (URP) hasta cinco (5) URP. En el caso de comportamientos que evidencien temeridad o mala fe, las multas pueden aplicarse desde ½ hasta cincuenta (50) URP, existiendo responsabilidad solidaria entre las partes, sus representantes y sus abogados por las multas impuestas a cualquiera de ellos, aunque en el caso de los prestadores de servicios, la responsabilidad solidaria no se extiende a ellos.

**NOVENO:** Independientemente de las multas que eventualmente podrían aplicarse, el nuevo modelo procesal laboral, conforme a los artículos 23° y 29° de la Ley N° 29497, concibe la posibilidad de recurrir intensivamente a indicios y presunciones judiciales. Así, constituyen indicios las circunstancias en que sucedieron los hechos materia de la controversia como los antecedentes de las conductas de las partes. Igualmente, el juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso, especialmente cuando se obstaculiza el desarrollo de la actuación probatoria.

**DÉCIMO:** Asimismo, respecto a la declaración testimonial ofrecida de Oscar Romero Aquino, en virtud a los argumentos expuestos en su escrito de subsanación cumpla con notificarse al indicado testigo en la dirección señalada en autos.

En atención a lo expuesto,

**SE RESUELVE:**

- 1) **ADMÍTASE** la demanda interpuesta por **SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA** sobre **Reposición por despido fraudulento**, teniéndose por fijado como domicilio electrónico del actor, la casilla electrónica de notificaciones judiciales N° 9065, en donde se notificaran las resoluciones expedidas por el juzgado conforme a lo previsto en el artículo 13 de la Ley N° 29497.
- 2) **CÓRRASE TRASLADO** de la demanda a la parte demandada **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**, en su domicilio sito en **Av. Arequipa No 1841 - Lince**; ordenando que el Servicio de Notificaciones (SERNOT) efectúe la notificación de la presente resolución con las formalidades legalmente exigidas, debiendo las demandadas contestar la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles conforme lo establece el artículo 48 literal b) de la Ley N° 29497.
- 3) **PROGRÁMESE** el desarrollo de la Audiencia Única para el día **05 de setiembre del 2013 a horas 10:45 de la mañana en la sala de audiencias N° 07** ubicada en el piso 18 del edificio **Alzamora Valdez**, ocasión en la que las partes deben asistir personalmente o a través de sus apoderados debidamente designados como tales.
- 4) **EXHÓRTESE** a las partes, durante el desarrollo de todo el proceso en general, a cumplir sus deberes de colaboración en la impartición de justicia; y en particular, durante el desarrollo de las audiencias programadas, las reglas de conducta legalmente previstas, bajo apercibimiento de aplicarse las consecuencias previstas en la presente resolución.
- 5) **NOTIFÍQUESE** a Oscar Romero Aquino a fin de que acuda al local del Juzgado el día **05 de setiembre del 2013 a horas 10:45 de la mañana en la sala de audiencias N° 07** ubicada en el piso 18 del edificio **Alzamora Valdez**, señalada como fecha para la realización de audiencia única; a efectos de prestar su declaración testimonial, notificándose al citado testigo a la dirección **Av. Arequipa No. 1841- Lince**.

**Notifíquese.-**



Exp. N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

Especialista: Angela Charaja Aznaran

**SUMILLA.- DEDUCE EXCEPCIÓN Y CONTESTA DEMANDA**

**SEÑOR JUEZ DEL DÉCIMO TERCER JUZGADO  
ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA.**

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, representada por su apoderado Jorge Velásquez Gallarday con DNI N° 09148590, con domicilio real Av. Arequipa No. 1841 Lince, domicilio legal en la Av. Larco No. 1150- Of. 403 – Miraflores y con casilla electrónica N° 1330; en lo seguidos por el Sindicato de Trabajadores No Docentes (Empleados), sobre Reposición; a usted con respeto dice:

**I.- EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR DEL DEMANDANTE.-**

Antes de contestar la demanda y al amparo de lo prescrito en el Art. 446, numeral 6) del Código Procesal Civil formulamos la Excepción de Falta de Legitimidad para Obrar del demandante Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por los fundamentos que se esgrimen a continuación:

**PRIMERO.-** Como se sabe, con esta excepción, lo que se procura es que exista identificación entre la persona del actor con la persona a cuyo favor está la ley sustantiva (legitimación activa) y/o entre la persona del demandado con la persona contra quien se dirige la voluntad de la ley sustantiva (legitimación pasiva). Es decir, se requiere que la relación jurídica material se traslade a la relación jurídico – procesal).

Así lo ha determinado la Corte Suprema de Justicia de la República, al resolver la Casación N° 5615-2007-Lima, donde expresa textualmente:



*“Sexto: La Legitimidad para obrar es la relación lógico jurídica que debe existir entre el vínculo material y el procesal, de manera que quienes son parte de la relación jurídica material deben conservar tal calidad en la misma posición en la jurídica procesal, esto es, tener legitimidad para obrar es tener la facultad, el poder para afirmar, en la demanda, ser titular de un determinado derecho subjetivo material que será objeto del pronunciamiento de fondo.”*

En el mismo sentido, el Profesor Monroy Gálvez sostiene: “La legitimidad para obrar consiste precisamente en que las personas que tienen su lugar respectivo en la relación jurídica sustantiva, sean exactamente las mismas que ocupan su lugar respectivo en la relación jurídica procesal. Si él o los titulares en la relación jurídica sustantiva no son los mismos en la relación jurídica procesal, no hay legitimidad para obrar, (...) su incorporación como excepción tiene por fin evitar la prosecución de un proceso en el que la relación jurídica procesal es extraña a la relación sustantiva que le sirve de instrumento. Así mismo, permite que el Juez obste la prosecución de un proceso que no comprende a los realmente afectados y comprometidos en su decisión, por ser titulares de la relación sustantiva”<sup>1</sup>.

Por consiguiente, cuando el demandado deduce la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante o del demandado lo que está haciendo es afirmar o que el demandante no es el titular de la pretensión que está intentando o que, en todo caso, no es el único que debería hacerlo sino en compañía de otro u otros<sup>2</sup>.

De donde, se entiende claramente que si falta la correspondencia entre la relación material y la relación procesal, esto es, si falta la legitimidad de obrar del demandante o del demandando, no hay relación jurídico – procesal válida.

**SEGUNDO.**- En el presente caso, conforme se aprecia del texto de la demanda, se adjudica el derecho de acción (demandante) el Sindicato de Trabajadores No Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; siendo el Sindicato una persona ideal, debe hacerlo a través de la Junta Directiva que tiene la representación legal del Sindicato, tal como lo establece el art. 23° del D.S N° 010-2003-TR T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

<sup>1</sup> MONROY GÁLVEZ, Juan, “Temas del Proceso Civil”. 1987, Pág. 183.

<sup>2</sup> TICONA POSTIGO, Victor, “Código Procesal Civil”, Tomo I, 1998, Pág. 576.

Señor Juez, en el presente caso, el Sindicato demandante no tiene legitimidad para obrar, por cuanto, las personas que suscriben la demanda William Paredes Salazar – Secretario de Defensa, Alexander Roque Carlos – Secretario de Organización y Karen Balbuena Domínguez – Secretaria de Economía, no forman parte del mismo y menos pertenecen a la Junta Directiva. Es decir, en el presente caso no es el Sindicato el que está accionando contra la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, sino personas ajenas a él que quieren arrogarse tal facultad.

Nuestra afirmación es jurídicamente corroborable e irrefutable; puesto que es la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo D.S N° 010-2003-TR, que en su Art. 23 refiere textualmente:

*Artículo 23.- La junta directiva tiene la representación legal del sindicato y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto.*

Como sustento objetivo de nuestra afirmación estamos presentando copias certificadas otorgadas por la Sub Dirección de Registros Generales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de los siguientes documentos:

1.- Acta de la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados), de la Universidad del sábado 18 de mayo del año en curso, para elegir los miembros de los cargos vacantes de la Junta Directiva, la misma que quedó completada en la siguiente forma:

- Secretaría General : Sr~~a~~: Ana Salcedo Guevara
- Sub Secretaría General : Sra. Cesarina Sonia Álvarez Valenzuela
- Secretaría de Economía : Sra. Gloria Elizabeth Jayo Salazar
- Secretaría de Organización : Sra. Rosalinda Cristel Trujillo Cornejo
- Secretaría de Defensa : Sr. Cesar Augusto Lobo Mora
- Secretaría de Actas y Archivo : Sra. Haydeé Beatriz Tito Díaz
- Secretaría de Disciplina : Sr. Pedro Amador López Gambini



VELASQUEZ GALLARDAY & ASOCIADOS  
ABOGADOS

- Secretaría de Asistente Social : Sra. Luisa Yong Long Guerrero
  - Secretaría de prensa, Propaganda: Sra. Ingrid Susan Salazar Chavarry
  - Secretaría de Deportes : Sr. Eduardo Octavio Aurazo Balcázar
- 2.- Copia certificada de la carta 001-2013-STNDE-UIGV del 21 de mayo del 2013 cursado por la Junta Directiva al Rector de la Universidad, dando cuenta de la elección de la Junta Directiva para el período 14 de mayo del 2013 al 13 de mayo del 2014, adjuntando la nomina correspondiente de la Directiva.
- 3.- Copia certificada del escrito presentado el 24 de mayo por el Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados), al SEÑOR SUB DIRECTOR DE REGISTROS SINDICALES DEL MTPE, haciendo de su conocimiento de la constitución de la nueva Junta Directiva y solicitando la inscripción conforme a ley.
- 4.- Copia certificada de la constancia de inscripción automática por la Sub Dirección de Registro Generales de la inscripción de cambios en la nomina de la Junta Directiva, hasta el 13 de mayo del 2014, del Sindicato de Trabajadores no Docentes(empleados), encabezado por su Secretaria General ANA SALCEDO GUEVARA, de fecha 28 de mayo del 2013.

Las copias certificadas que estamos presentando acreditan fehacientemente que la Asamblea General para elegir la nueva Junta Directiva se realizó el 18 de mayo, que el 22 de mayo hicieron de conocimiento de la Universidad la nomina de la nueva Junta Directiva; que el 24 de mayo acreditaron la nueva Junta Directiva ante el Sub Director de Registros Sindicales del MTPE y que el 28 de mayo la Sub Dirección inscribió los cambios en la nomina de la Junta Directiva, encabezada por su Secretaria General ANA SALCEDO GUEVARA.

Los instrumentos públicos otorgan absoluta certeza que la nueva Junta Directiva estaba inscrita antes de la interposición de la presente demanda; puesto que según fluye del sello de recepción la demandase presentó al centro de distribución general el día 31 de mayo del 2013; siendo así se desprende con evidente claridad que NO ES EL SINDICATO QUIEN ACCIONA EN EL PRESENTE CASO, POR QUE NO ESTÁ REPRESENTADO POR LA JUNTA

DIRECTIVA, CARECIENDO LOS QUE SUSCRIBEN LA DEMANDA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR, por lo que la Excepción planteada debe ser declarada fundada.

Es menester referir que en el presente caso, la falta de legitimidad para obrar es evidente, por cuanto no hay forma en que los accionantes legitimen su titularidad, por cuanto los mismos, ni siquiera forman parte del Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados), de la Universidad, al haber perdido la condición de trabajadores<sup>3</sup> de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; ya que se extinguió el vínculo laboral por causa justa contemplada en la ley. El art. 24° del D.S N° 010-2003-TR T.U.O de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece lo siguiente:

*Artículo 24.- Para ser miembro de la junta directiva se requiere ser trabajador de la empresa. Este requisito no se exigirá para el caso de federaciones y confederaciones.*

**TERCERO.-** De lo hasta aquí referido, se desprende con extrema claridad que, los accionantes no tienen posibilidad alguna de formar parte del Sindicato y menos de ser dirigentes sindicales, de donde se entiende que la falta de legitimidad para obrar es a todas luces manifiesta, por cuanto queda acreditado que en el presente caso no es la dirigencia sindical quien acciona sino personas particulares que se quieren arrojar tal función, por lo que solicitamos al Despacho que la Excepción propuesta sea declarada FUNDADA.

## II.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.-

1. Art. 446, numeral 6) del Código Procesal Civil en el que se establece la posibilidad de invocar la Excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante.
2. Art. 451, numeral 5) del Código Procesal Civil en el que se establecen los efectos de la estimación de la Excepción propuesta por nuestra parte.

---

<sup>3</sup> Así lo establece el Art. 12 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas, D.S. N° 010-2003-TR:

*“Artículo 12.- Para ser miembro de un sindicato se requiere:*

*a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.*

*b) (...)”*

- 3. TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, donde se refiere textualmente la titularidad del derecho de acción de los Sindicatos de Trabajadores, la calidad de miembro sindical y sus requisitos, la representación del mismo, etc.
- 4. La Casación N° 5615-2007, emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República, donde se establece con claridad que la legitimidad para obrar es la relación lógico jurídica entre el vínculo material (sustantivo) y procesal, de modo que quienes son parte de la relación jurídica material deben mantener tal calidad en la misma posición en la jurídica procesal.

**III.- MEDIOS PROBATORIOS DE NUESTRA EXCEPCIÓN.-**

- 1.- El mérito probatorio del Acta de la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados), de la Universidad, para acreditar que la elección de la nueva Junta Directiva se dio el 18 de mayo.
- 2.- El mérito probatorio de la copia certificada de la carta 001-2013-STNDE-UIGV del 21 de mayo del 2013, para acreditar que en dicha oportunidad comunicaron al rector de la Universidad conforme a su Estatuto sobre la nueva Junta Directiva y las personas que lo integran.
- 3.- El mérito probatorio de la copia certificada del escrito presentado el 24 de mayo por el Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados), para acreditar que en la fecha citada comunicaron a la autoridad competente sobre la nueva Junta Directiva, con precisión de los nombres y cargos.
- 4.- El mérito probatorio de la copia certificada de la constancia de inscripción automática por la Sub Dirección de Registro Generales, con la que se acredita que la Junta Directiva encabezada por la Secretaria General ANA SALCEDO GUEVARA fue inscrita el 28 de mayo del 2013.
- 5.- El mérito probatorio de la demanda con la que acreditamos que ésta fue presentada el 31 de mayo del 2013.

**CONTESTACION A LA DEMANDA.-**

**I.- PETITORIO.-** En cumplimiento de lo prescrito en la Ley N° 29497, contestamos la demanda negándola y contradiciéndola en todos y cada uno de sus extremos; puesto que, los hechos que lo sustentan no se condicen con la realidad; consecuentemente el amparo legal que se consigna no le corresponde; razón por la que oportunamente debe declararse infundada la demanda en base a los argumentos de nuestra defensa, las pruebas objetivas que lo corroboran y el asidero del sustento legal.

**II.- SINTESIS DE LA DEMANDA.-** El Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados), interpone demanda por despido fraudulento; en razón que la organización sindical en forma fraudulenta y dolosa ha sido afectada en su derecho de representación y ejecución de la libertad sindical de los recurrentes que venían ejerciendo el cargo de titulares de la organización sindical y miembros de la Comisión de Defensa del pliego de reclamos 2012-2013, situación que no fue respetada por la Universidad, la que en forma perversa, fraudulenta y dolosa planificó el despido para evitar que sigan ejerciendo actividad sindical; razón por la que solicitan reposición al puesto de trabajo de don William Paredes Salazar – Secretario de Defensa, Alexander Roque Carlos – Secretario de organización y Karen Balbuena Domínguez – Secretaria de Economía, el pago de remuneraciones dejadas de percibir y el pago de costos.

En la demanda se aduce que los dirigentes sindicales despedidos por haber sido miembros de la Comisión Negociadora del pliego de reclamos 2012-2013, cuyo convenio se suscribió el 26 de marzo del 2013, contaban con protección del fuero sindical hasta tres meses después de concluido la negociación colectiva.

**III.- FUNDAMENTOS DE HECHO.-**

**PRIMERO.-** Resulta esencial precisar que la condición de dirigente sindical no conlleva la exclusión de los derechos y obligaciones que tal dirigente tiene como trabajador de una entidad que se rige por la normas del sector privado. Bajo esta premisa el D.S. N° 010-2003-TR T.U.O de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el inc. a) del art. 12° establece que para ser miembros de los sindicatos se requiere ser trabajador de la empresa. En su art. 24° estipula que para ser miembro de la Junta Directiva se requiere ser trabajador de la empresa.



El art. 30° dice taxativamente lo siguiente:

*“El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.”*

Del art. transcrito se concluye con mediana claridad que el fuero sindical no protege la extinción del vínculo laboral de los dirigentes sindicales cuando han incurrido en causa justa de despido.

En el presente caso la extinción del vínculo laboral de los ex trabajadores y dirigentes se dio por falta grave contemplada en la ley debidamente demostrada, tal como se corrobora en la secuela del proceso; por tanto no estamos en casos tipificados en la Ley de la Relaciones Colectivas de Trabajo. y la secuencia de hechos que a continuación se expone, le permitirán al juzgador concluir que existió causa justa de despido y que mi representada cumplió con el debido proceso para la extinción del vínculo laboral.

**SEGUNDO.-** La demanda debe declararse infundada, toda vez que los demandantes no se les hizo ninguna imputación falsa como indican en los fundamentos de hecho de la demanda; el contrato de trabajo se extinguió por haber incurrido en las causales de falta grave tipificadas en los incisos a) y f) del art 25° del D.S N° 003-97-TR e incumplimiento de los incisos c) y k) del art. 14° del Reglamento Interno de la Universidad; tal como evidencian los hechos que a continuación se exponen:

Mediante Carta N° 021-2013-STNDEUIGV del 6 de marzo del 2013 los demandantes y otros miembros de la dirigencia sindical se dirigen al Rector de la Universidad y Presidente del Consejo Universitario requiriendo lo siguiente:

*“El Sindicato solicita se le esclarezca lo siguiente:*

*Nuestra representación sindical ha recibido copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV y comunicación escrita en la que nos indican que existe la intención de transformar la Universidad Inca Garcilaso de la Vega – Asociación Civil a una Sociedad Anónima Cerrada”.*

EN PRIMER LUGAR, ES MENESTER REFERIR AL DESPACHO CON TOTAL SEGURIDAD QUE LA RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 036-2013-

CU-RUIGV, A QUE HACE MENCIÓN REITERATIVA EN TODAS LAS COMUNICACIONES DEL SINDICATO NO EXISTE.

En ese sentido, mediante Carta N° 342-2013-SG-RUIGV, del 11 de marzo del 2013, la Secretaría General de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega da respuesta al Sindicato manifestándole su extrañeza por el contenido de la carta recibida<sup>4</sup>, motivo por lo cual le solicita que en un plazo de 48 horas y con carácter de urgente, le remita copia de la Resolución a que hacen mención, así como informe quién y cuándo le remitieron dicho documento, incluyendo el comunicado escrito que menciona sobre la intención de transformar la Universidad.

Se hace esta solicitud de modo directo a los demandantes, a fin de que se esclarezca quién o quiénes son los responsables de la adulteración de documentos tan importantes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, como es una Resolución de Consejo Universitario, es decir, un documento emitido por un órgano de gobierno dentro de la Universidad<sup>5</sup>. Más aún, teniendo en cuenta el texto de la comunicación dirigida por los demandantes, que alude a una innegable vinculación entre la Resolución de Consejo Universitario y la supuesta noticia de la transformación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil, a una Sociedad Anónima Cerrada. Es decir, del mismo tenor de la Carta N° 021-2013-STNDEUIGV, se entiende sin lugar a dudas que la supuesta preocupación de los remitentes está referida a la supuesta Resolución de Consejo y la *comunicación escrita* que dicen hacer recibido. Nótese además que, dicha carta inicia su texto requiriendo explicaciones y expresando preocupación por hechos inexistentes, como son presuntos *acontecimientos en los diferentes medios de comunicación que involucran a la Universidad*.

<sup>4</sup> Así se lee del texto de la mencionada Carta, en la que el Secretario General de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega indica: *Me dirijo a usted en relación a su carta de la referencia para manifestarle nuestra extrañeza de su contenido (...)*

<sup>5</sup> Así se lee del Art. 27 del Estatuto de la UIGV, que textualmente señala:

**"El Consejo Universitario es el órgano de dirección superior, de promoción, ejecución y evaluación de la Universidad. Está integrado por:**

- a) El Rector;
- b) El Vicerrector;
- c) Los Decanos de las Facultades;
- d) El Decano de la Escuela de Post Grado;
- e) Tres representantes de los estudiantes en calidad de supernumerarios, con voz y voto; y,
- f) Un representante de los Graduados en calidad de supernumerario, con voz y voto."



El requerimiento de presentar la supuesta Resolución de Consejo N° 036-2013-CU-RUIGV y la comunicación escrita a que hicieron alusión los demandantes, no fue atendido y por el contrario mediante Carta N° 023-2013-STNDEUIGV, dirigido al Dr. Oscar Romero Aquino Secretario General de la Universidad los accionantes y otros miembros de la directiva manifiestan lo siguiente:

*“sorprendidos hemos recibido como respuesta a nuestra carta N° 021-2013 dirigida al Señor Rector, la Carta N° 0342-2013 elaborada y firmada por usted, mediante la cual nos solicita copia de la Resolución del Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-UIGV emitida el 14 de enero del 2013, la cual fue comunicada de acuerdo al Art. 2° a diferentes dependencias y oficinas de la Universidad. ....por tal razón requieren al Señor Rector desde la respuesta que corresponde a nuestra solicitud”*

El texto transcrito, suscrito por los demandantes, se evidencia el claro faltamiento de palabra que se ejerce sobre el Secretario General de la Universidad, al desconocer su autoridad, entendiéndose claramente que ellos no desean una respuesta del Secretario General, sino del señor Rector, por cuanto es a este último que ha sido dirigida su comunicación, desconociendo dolosamente el Art. 54 del Reglamento General de la Universidad que indica textualmente:

***“Artículo 54º. Oficina de Secretaría General***

*Es el órgano responsable de brindar apoyo administrativo directo al Despacho del Rector.”*

De donde se desprende claramente que el Secretario General se encontraba expresamente facultado para dar respuesta a la comunicación cursada al Despacho del Rector, por lo que no debía causarle ninguna sorpresa a los actores y demás suscribientes el hecho de que el Secretario General de la Universidad les cursara la Carta N° 342-2013-SG-RUIGV, de fecha 11 de marzo del 2013.

No obstante ello, con fecha 18 de marzo del 2013, el mismo Rector de la Universidad cursa la Carta N° 381-2013-SG-RUIGV, dirigida a los demandantes, en la que manifestó lo siguiente:

*“Me dirijo a usted en razón a sus cartas de la referencia b y c, para manifestarle, que, a pesar de habersele cursado oportunamente el día 11 de marzo del presente, la Carta N° 0342-2013-SG-RUIGV emitida por el Secretario General de la Universidad, donde en forma clara y transparente se le solicita que : EN EL PLAZO DE 48 HORAS Y CON EL CARÁCTER DE URGENTE REMITA COPIA DE LA RESOLUCIÓN QUE MENCIONA EN SU SEGUNDO PÁRRAFO, ASÍ COMO INFORME QUIÉN Y CUANDO SE LA REMITIERON INCLUYENDO EL COMUNICADO ESCRITO QUE MENCIONA SOBRE LA INTENCIÓN DE*

TRANSFORMAR LA UNIVERSIDAD, en la respuesta remitida con su Carta N° 023-2013-STNDUIGV, no cumple con lo solicitado a pesar que usted tiene pleno conocimiento que el Dr. Oscar Romero Aquino es el Secretario General de la Universidad y por ende de acuerdo a sus funciones inherentes a su cargo es quien dirige la documentación a las diferentes dependencias de la Universidad y del exterior a efectos de despachar con el suscrito temas como el de este caso, debiendo contar para ello con la documentación y/o información sustentatoria.

Por lo anteriormente expresado le reitero cumpla usted en el término de 24 horas de recibida la presente, con lo solicitado mediante la Carta N° 0342-2013-SG-RUIGV emitida por el Secretario General de la Universidad, a efectos de tomar las medidas correspondientes que el caso amerite”.

En respuesta a la anterior comunicación, mediante Carta N° 024-2013-STNDEUIGV de fecha 20 de marzo del 2013, los demandantes y los otros miembros del Sindicato se dirigen al Rector, manifestando lo siguiente:

“...basamos nuestra preocupación en la denuncia interpuesta por el entonces Gerente General de nuestra institución, documento que es de público conocimiento y en una copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV que se nos hizo llegar indirectamente y en sobre cerrado.

Permítanos Señor Rector expresarle nuestra profunda extrañeza ante los documentos remitidos a nuestra representación sindical ya que no se pronuncia sobre lo que respetuosamente se le solicita y pone en tela de juicio nuestro conocimiento sobre la documentación en la que sustentamos nuestra preocupación y que, reiteramos que es de publico conocimiento. Inexplicablemente se nos pide en plazos conminatorios; remitir la documentación, sin considerar que esta debe obrar en los archivos de la propia Secretaría General de nuestra Universidad”.

De los párrafos transcritos se evidencia con objetividad la grave indisciplina, faltamiento de palabra, reiterada resistencia a cumplir las órdenes e injuria grave por parte de los actores a la persona del Rector de la Universidad; toda vez que de los párrafos citados fluye lo siguiente:

- i) De forma altanera piden explicaciones referidas a temas inexistentes en la agenda de la UIGV, y respaldan su posición en documentos que indican tener en su poder, como es la supuesta transformación de la UIGV Asociación Civil, no a un régimen empresarial cualquiera, sino específicamente a una Sociedad Anónima Cerrada. Así se desprende claramente del texto: no se pronuncia sobre lo que se le solicita y pone en tela de juicio nuestro conocimiento sobre la documentación en la que sustentamos nuestra preocupación



- ii) Indican que tales documentos son *de público conocimiento*, sin dar mayor explicación al respecto, haciendo alusión a los medios de comunicación y a supuestas denuncias que de ningún modo podrían tener el carácter de público, debido a la reserva de ley para los casos del género, mostrando una supuesta preocupación sin presentar las pruebas fehacientes de tal actitud asumida, impidiéndole a la Universidad sancionar a los responsables por el fraude cometido.
- iii) Por último, se demuestra la inexplicable resistencia a mostrar las pruebas de las recriminaciones que le hacen a la persona del Rector, refiriendo por todo extremo que la documentación que se les requiere – y que ellos dicen haber tenido en su poder desde su primera carta de fecha 06 de marzo del 2013 – *debe obrar en los archivos de la propia Secretaria General*, lo cual es falso, ya que como hemos advertido el documento a que se refieren no existe.

**TERCERO.**- Ante la reiterada resistencia de exhibir la copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV, así como los demás documentos que referían en su Carta N° 021-2013-STNDEUIGV; a través de sesión de Consejo Universitario de fecha 25 de marzo del 2013, se da cuenta de estos hechos y de las diversas cartas cursadas por los demandantes y otros dirigentes sindicales; así como la respuesta y requerimientos de la Universidad respecto a la exhibición de las copias que el demandante aseveraba tener en su poder; el Consejo Universitario aprueba por unanimidad volver a remitir a los suscribientes miembros del Sindicato una Carta Notarial con la finalidad que en un plazo no mayor de 24 horas de recepcionada, haga llegar copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV, así como el informe de quién y cuando le remitieron incluyendo el comunicado escrito que menciona sobre la intención de transformar la Universidad, bajo responsabilidad, en caso contrario –conforme a ley – la Universidad iniciaría las acciones legales pertinentes.

Este acuerdo se hace conocer a los demandantes y otros miembros del Sindicato a través de la Carta N° 0423-2013-SG-RUIGV del 25 de marzo cursada al Señor Elmer Virú Alarcón Secretario General del Sindicato de Trabajadores No Docentes.

La Carta N° 0423-2013-SG-RUIGV, remitida por el Consejo Universitario en fecha 25 de marzo del 2013 no fue contestada ni por el actor u otro de los suscribientes y, vencido en exceso el término otorgado y al estar verificada la falta grave, se le cursó a los demandantes la Carta de Imputación de Cargos dando cumplimiento al debido proceso.

**CUARTO.- EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL POR CAUSAL DE FALTA GRAVE**

Las faltas imputadas como causal de falta grave tipificadas en los incs. a) y f) del art. 25° del D.S N° 003-97-TR e incs. c) y k) del art. 14° del Reglamento de Trabajo, han quedado objetivamente probadas, puesto que los demandantes y los demás miembros del Sindicato afirman categóricamente, en las 3 cartas cursadas al Señor Rector y Presidente del Consejo Universitario y al Secretario General de la Universidad, tener copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV; sin embargo frente al requerimiento del Secretario General, del Señor Rector y del Consejo Universitario para que presenten copia de la Resolución que reiteradamente afirman tener en su poder, en una evidente actitud de reiterada resistencia de cumplir las órdenes del empleador y en evidente demostración de grave indisciplina y falta de respeto a las autoridades, los demandantes nunca cumplieron con presentar la copia de la Resolución y así evidenciar de forma fehaciente lo referido en sus comunicaciones agraviantes a la credibilidad de las autoridades de la UIGV.

**QUINTO.-** La evidencia objetiva de la renuencia, grave indisciplina y falta de respeto a la autoridad se acredita fehacientemente en el presente proceso, con la copia de la supuesta Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV, que adjuntan como anexo 1-C de la demanda, y que tantas veces se negaron a presentar ante el requerimiento de las autoridades de la Universidad.

Al ofrecer la prueba, según refieren, lo hacen para acreditar que la referida resolución existió con el fin de reestructurar administrativamente la Universidad y despedir a los trabajadores para convertirla en S.A.C.

En la página 16 de la demanda numeral 4 afirman categóricamente que la Resolución N° 0036-2013-CU-RUIGV, existe y fue emitida el 14 de enero del 2013, con el fin de que el Rector pueda



establecer un organigrama estructural del área administrativa, con el que despediría a los trabajadores – empleados.

Las aseveraciones vertidas a éste respecto son falsas e injuriantes a la autoridades de la Universidad y conllevan una voluntad consiente de generar un caos, toda vez que de la copia falsa que presentan no trasciende que la Universidad se convierta en S.A.C y menos que se despediría a los trabajadores – empleados.

Señor juez la Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV, que han presentado como prueba para acreditar una supuesta transformación a S.A.C y despedir a los trabajadores – empleados no existe; por tanto la copia presentada es falsa y así lo acreditamos con los medios técnicos idóneos, que demuestra su falsedad.

Sin embargo señor juez éste falso documento que los ex trabajadores tuvieron en su poder, lejos de probar lo que ellos afirman, corrobora la desobediencia, reiterada resistencia, grave indisciplina y la falsa preocupación de los ex dirigentes del sindicato; puesto que ¿DE QUÉ PARTE DEL TEXTO DE LA RESOLUCIÓN N° 0036-2013-CU-UIGV SE PODRÍA DEDUCIR Y/O CONCLUIR QUE LA UIGV ASOCIACIÓN CIVIL PUEDA SER TRANSFORMADA EN SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA? La respuesta es simple: DE NINGUNA. El texto de la supuesta copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV, que presenta el demandante, no indica ni demuestra de modo alguno la preocupación que refiere el Sindicato en sus comunicaciones, de donde se infiere que todo fue armado con el único propósito de generar alarma en sus compañeros y agraviar a las autoridades de la UIGV, que en el presente caso tienen la calidad de empleadores.

De otro lado la falta grave imputada se encuentra contemplada en el inciso f) del art. 25° como es la falta de palabra, injuria y grave indisciplina fluye objetivamente de los términos de sus cartas que han sido transcritas al referir los fundamentos de hecho como es el siguiente:

***“PERMÍTANOS SEÑOR RECTOR EXPRESARLE NUESTRA PROFUNDA EXTRAÑEZA ANTE LOS DOCUMENTOS REMITIDOS A NUESTRA REPRESENTACIÓN SINDICAL YA QUE NO SE PRONUNCIA LO QUE RESPETUOSAMENTE SE LE SOLICITA Y PONE EN TELA DE JUICIO NUESTRO CONOCIMIENTO SOBRE LA DOCUMENTACIÓN EN LA QUE SUSTENTAMOS NUESTRA PREOCUPACIÓN Y QUE REITERAMOS ES DE***

**PÚBLICO CONOCIMIENTO. INEXPLICABLEMENTE SE NOS PIDE EN PLAZO CONMINATORIOS REMITIR LA INDICADA DOCUMENTACIÓN, SIN CONSIDERAR QUE ESTA DEBE OBRAR EN LOS ARCHIVOS DE LA PROPIA SECRETARIA GENERAL DE NUESTRA UNIVERSIDAD”**

En la Carta del 15 de marzo N° 023-2013-STNDEUIGV cursada a la Dr. Oscar Romero Aquino Secretario General de la Universidad se dice lo siguiente:

*“sorprendidos hemos recibido como respuesta a nuestra carta N° 021-2013 dirigida ala Señor Rector, la carta N° 0342-2013-SG-RUIGV elaborada y firmada por usted, mediante la cual nos solicita copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-UIGV, emitida el 14 de enero del 2013 la cual fue comunicada de acuerdo al art. 2° a diferentes dependencias y oficinas de la Universidad”.*

De otro lado también está probado objetivamente el incumplimiento del art. 14° del Reglamento Interno del Trabajo que estipula lo siguiente:

*Inc. c) Cumplir y acatar las órdenes que impartan superiores de conformidad con la facultad directriz conferida la empleador por la normativa laboral vigente.*

*Inc. k) Respetar el principio de autoridad.*

De acuerdo a ley, hemos acreditado que los demandantes incurrieron en las causales de falta grave tipificadas en los incs. a) y f) del art. 25° del D.S N° 003-97-TR, como son incumplimiento de obligaciones y reiterada resistencia a las órdenes del empleador e inobservancia al Reglamento Interno del Trabajo así como grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del Secretario General de la Universidad, del Señor Rector y Presidente del Consejo Universitario y de todos los Decanos y demás miembros que conforma el Consejo Universitario.

#### **SEXTO.- INEXISTENCIA DEL DESPIDO FRAUDULENTO**

Según los fundamentos esgrimidos en los fundamentos de hecho, así como al sustentar la extinción del vínculo laboral por falta grave, se evidencia con absoluta certeza que no existe despido fraudulento; puesto que las faltas imputadas son reales, claras y objetivas; están sustentadas en los principios de legalidad, tipicidad y taxatividad.



El despido fraudulento como extinción del vínculo laboral ha sido desarrollado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en la que se ha definido el concepto y características.

El Tribunal Constitucional en la sentencia vinculante recaída en el *Exp. N° 206-2005-PA/TC* en el fundamento 8 precisa lo siguiente:

*“En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos.”*

Así mismo al resolver el *Exp. N° 03096-2011-PA/TC* en el fundamento 6 precisa:

*“En el fundamento 15 c) de la STC N.º 0976-2001-AA/TC -cuyos lineamientos son seguidos en el citado precedente vinculante- se estableció, respecto del despido fraudulento, 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” (...).”*

El inciso g) del art. 16° del D.S.N° 003-97-TR establece como causa de extinción del contrato de trabajo el despido en los casos y formas permitidos por la Ley.

El art. 22° de la norma aludida prescribe que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la Ley y debidamente comprobada.

#### IV.- FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA.-

- 1.- Ley Procesal de Trabajo N° 29497.
- 2.- D.S. N° -010-2003-TR art. 12° y 24°, que establece que para ser miembro del Sindicato y de la Junta Directiva se requiere ser trabajador



- 3.- Art. 30° del D.S. N° -010-2003-TR, que regula la garantía del fuero sindical y que no ampara a los dirigentes que incurran en falta grave.
- 4.- Art. 16 inc. g) del D.S. N° 003-97-TR establece como causa de extinción del contrato de trabajo el despido en los casos y formas permitidos por la Ley.
- 5.- Art. 22° del D.S N° 003-97-TR, prescribe que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada.
- 6.- Inc. a) y f) del art. 25° D.S N° 003-97-TR, que prescribe las faltas graves imputadas.
- 7.- Art. 31° y 32° del D.S N° 003-97-TR que norman el debido proceso para la extinción del vínculo laboral por extinción de falta grave.

**V.- MEDIOS PROBATORIOS.-**

1. Hacemos nuestro el Medio Probatorio ofrecido por los demandantes en el numeral 3, que alude a la Resolución N° 0036-2013-CU-UIGV y que adjunta en fotocopia. Como demostraremos DICHO DOCUMENTO ES FALSO, y lejos de demostrar lo que indica el demandante, acredita su actuar de mala fe, puesto que de la lectura de dicho documento se prueba que el actor faltaba a la verdad cuando solicitaba información referida a la supuesta transformación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega a Sociedad Anónima, presuntamente contenida en la Resolución N° 036-2013-CU-UIGV. Así se denota del texto de la falseada resolución, de donde se desprende que no tiene nada que ver con las sindicaciones de la comunicación cursada al Rector de la Universidad.

Habría que preguntarle a los demandantes, ¿de dónde sacó dicha Resolución y por qué suscribió las Cartas sindicales aun teniendo conocimiento de que la supuesta resolución N° 036-2013-CU-UIGV, que obraba en su poder tenía un contexto totalmente distinto al que el sostuvo cuando suscribió las cartas acusadoras? ¿Por qué la exhibe ahora y no la exhibió en su oportunidad, cuando su empleadora tantas veces se la requirió?

2. El mérito probatorio de la carta N° 021-2013-STNDEUIGV de fecha 6 de marzo cursada por los demandantes y otros miembros del Sindicato al Señor Rector de la Universidad; el



mérito probatorio de la carta N° 0342-2013-SG-RUIGV del 11 de marzo cursada por el Secretario General del Universidad al Sr. Elmer Virú Alarcón Secretario General del Sindicato; el mérito probatorio de la carta N° 023-2013-STNDEUIGV del 15 de marzo cursada por los demandantes y otros miembros del Sindicato al Secretario General de la Universidad; el mérito probatorio de la carta N° 0381-2013-SG-RUIGV del 18 de marzo cursada por el señor Rector al Secretario General del Sindicato Señor Elmer Virú Alarcón; el mérito probatorio de la carta N° 024-2013-STNDEUIGV del 20 de marzo del 2013 cursada por los demandantes y otros miembros del sindicato al Rector de la Universidad y Presidente del Consejo Universitario y el mérito probatorio del carta N° 0423-2013-SG-RUIGV del 25 de marzo cursada por el Señor Rector al Señor Elmer Virú Alarcón Secretario General del sindicato.

Las cartas anunciadas demuestran con suma claridad la falta grave que motivó la extinción del vínculo laboral, faltas que han sido demostradas en la presente contestación, tal como ordena la ley.

- 3.- El mérito probatorio de las copia de las cartas de preaviso, de descargos y de despido que corren como anexos de la demanda 1-G, 1-H y 1-I; con la que acreditamos que la extinción del vínculo laboral se cumplió con el debido proceso, donde el principio de legalidad, tipicidad y taxatividad de cada una de las faltas y que dichas faltas no fueron desvirtuadas mediante las cartas de descargo.
- 4.- El mérito probatorio la declaración de parte del Secretario General del Sindicato, para acreditar que sus representados incurrieron en causal de falta.
- 5.- El mérito probatorio de la declaración testimonial del Dr. Jesús Rivera Oré con DNI N° 06241093 con domicilio para estos efectos en la Av. Arequipa N° 1841 – Lince, de ocupación decano de la Facultad de Derecho y Ciencias políticas, para acreditar que no se emitió la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-UIGV del 14 de enero del 2013 y por ende no existe.
- 6.- El mérito probatorio declaración testimonial del Dr. Oscar Romero Aquino con DNI N° 07257944, con domicilio para estos efectos en la Av. Arequipa N° 1841 – Lince,



Secretario General de la Universidad, para acreditar que no se emitió la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-UIGV del 14 de enero del 2013 y por ende no existe.

7.- El mérito probatorio de la Copia del Libro de Registro de Resoluciones del Consejo Universitario, para acreditar que la Resolución N° 036-2013-CU-UIGV no ha sido emitida y por tanto, no forma parte del Libro.

8.- El mérito probatorio del Acta Sesión Ordinaria de Consejo Universitario del 14 de enero del 2013 para acreditar que el señor Rector al término de la sesión señaló que el día jueves a las 11 de la mañana se verá con los señores Decanos la redacción de las Resoluciones correspondientes de los flujos aprobados en dicha sesión y su procedimiento.

Esta prueba demuestra fehacientemente que el día lunes 14 de enero del 2013 no se redactó ninguna Resolución hecho que se corrobora con las copias del Libro de Registro de Resoluciones que también hemos adjuntado como prueba.

9.- El mérito probatorio de la parte pertinente del Reglamento Interno de Trabajo, con el que se acredita que la demandante ha incumplido las disposiciones estipuladas en el Art. 14, incisos c) y k), con lo cual se acredita la fehaciente falta grave.

10.- El mérito probatorio de las copias legalizadas del Informe Pericial de Grafotecnia, mediante el cual se acredita que la copia fotostática de la "Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-UIGV, presenta características de provenir de DISTINTA MATRIZ, con características de FOTOMONTAJE.

11.- El mérito probatorio de la declaración del Perito MAURO BONIFACIO MERCADO, perito grafotécnico, graduado en la Escuela de Criminalística de la PNP, con DNI N° 29309359, Reg. ESCRI-PNP 217-23, con domicilio en calle 29 Mz G-3 lote 13 Ciudad del Pescador Bellavista-Callao que realizó el Informe Pericial descrito *supra*, a fin de que explique los alcances de su informe.

12.- El mérito probatorio de la parte pertinente del Reglamento General referido a la Oficina de Secretaría General para acreditar que dicha oficina es responsable de brindar apoyo



administrativo directo al despacho del Rector, así como, las funciones de la Secretaría General.

**POR TANTO.-**

A usted señor Juez pedimos por tener por contestada la demanda, compulsar las pruebas y argumentos expuestos, declarando en su oportunidad infundada.

**PRIMER OTROSI DIGO.- FORMULAMOS TACHA** CONTRA EL DOCUMENTO DESCRITO EN EL PUNTO N° 3 DE LOS MEDIOS PROBATORIOS DE LOS DEMANDANTES, a fin de que – conforme a lo prescrito por el Art. 242 del Código Procesal Civil –se declare su ineficacia probatoria por cuanto **dicho documento es falso.**

Así lo acreditamos con:

- El mérito probatorio del Informe Pericial de Grafotecnia, mediante el cual se acredita que la copia fotostática de la “Resolución de Consejo Universitario Nro 0036-2013-CU-UIGV, presenta características de provenir de DISTINTA MATRIZ, con características de FOTOMONTAJE.
- Copia del Libro de Registro de Resoluciones del Consejo Universitario, para acreditar que la Resolución N° 036-2013-CU-UIGV no ha sido emitida y por tanto, no forma parte del mencionado Libro.
- El mérito probatorio de la declaración del Perito que realizó el Informe Pericial descrito *supra*, a fin de que explique los alcances de su informe.

Por estas consideraciones y las pruebas aportadas, solicito se declare FUNDADA la tacha propuesta y en consecuencia se declare la ineficacia del documento.

**SEGUNDO OTROSÍ DIGO.-** De conformidad con el artículo 80° del Código Procesal Civil otorgo facultades generales de representación a los abogados JORGE VELASQUEZ GALLARDAY, ZADHIT VELASQUEZ APARICIO Y KAREN VENTURA SAAVEDRA, conforme al artículo N° 74 del mismo Código, teniendo presente el domicilio procesal señalado, declarando a los abogados estar instruidos de la representación que se les otorga.

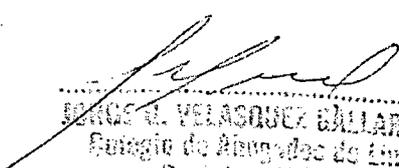
**TERCER OTROSI DIGO.-** De conformidad con lo señalado por el art. 138° del Código Procesal Civil, autorizo a la Srta. BARBARA DEL PILAR VASQUEZ ALIAGA con DNI. 42690266, para la lectura del expediente, recepción de notificaciones y demás trámites de procuración, debiéndose darles las facilidades necesarias.

**V.- ANEXOS.-**

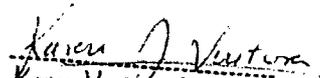
- 1-A.- Arancel judicial por ofrecimiento de pruebas.
- 1-B.- Copia fotostática de los DNI del representante de la Universidad.
- 1-C.- Copia del poder de representación del apoderado.
- 1-D.- Copia de la carta N° 021-2013-STNDEUIGV de fecha 6 de marzo, el mérito probatorio de la carta N° 0342-2013-SG-RUIGV del 11 de marzo; el mérito probatorio de la carta N° 023-2013-STNDEUIGV del 15 de marzo; el mérito probatorio de la carta N° 0381-2013-SG-RUIGV del 18 de marzo; el mérito probatorio de la carta N° 024-2013-STNDEUIGV del 20 de marzo del 2013 y el mérito probatorio del carta N° 0423-2013-SG-RUIGV del 25 de marzo.
- 1-E.- Copia del libro de Resoluciones del Consejo Universitario.
- 1-F.- Copia de la sesión ordinaria de Consejo Universitario del 14 de enero del 2013.
- 1-G.- Copia de Informe Pericial, emitido por el Perito Mauro Bonifacio Mercado.
- 1-H.- Copia del Reglamento Interno de la UIGV.
- 1-I.- Copia de la parte pertinente del Reglamento General. de la UIGV.
- 1-J.- Copia de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, con razón del Exp. N° 3884-2010-PA/TC.
- 1-K.- Copia de la CAS. N° 5615-2007 emitida por la SALA CIVIL PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA, de fecha 10 de abril del 2008.

VI.- ANEXOS DE LA EXCEPCION.-

- 1-L.- Copia del Acta de la Asamblea General Extraordinaria del Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados).
- 1-M.- Copia certificada de la carta 001-2013-STNDE-UIGV del 21 de mayo del 2013.
- 1-N.- Copia certificada del escrito presentado el 24 de mayo por el Sindicato de Trabajadores No Docentes (empleados)
- 1-Ñ.- Copia certificada de la constancia de inscripción inscrita el 28 de mayo del 2013.

  
 JORGE V. VELASQUEZ GALLARDAY  
 Colegio de Abogados de Lima  
 Registro N° 7321

Miraflores, julio del 2013.

  
 Karen Ventura Saavedra  
 ABOGADA  
 CAL. N° 47408

Exp. N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

Especialista: Dra. Charaja

SUMILLA.- SOLICITA SE TENGA EN CUENTA

SEÑOR JUEZ DEL DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA.

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores No Docentes (Empleados), sobre Reposición; a usted con respeto dice:

Que, conforme al estado de la causa, anterior a la Sentencia que emitirá su Despacho, es menester poner de manifiesto el hecho corroborado de que los demandantes en el presente proceso forman parte de un grupo de seis trabajadores que fueron despedidos por causal de falta grave, debidamente acreditada, entre los cuales se encontraba doña ROSANA CRUZ ALEJO, quien ejerció su derecho de acción de modo individual, ventilándose la causa ante el Octavo Juzgado Permanente Especializado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, encontrándonos - por ende - ante casos análogos, ya que la pretensión y la fundamentación es idéntica en esencia, variando únicamente las personas de los accionantes.

En ese sentido, hacemos de vuestro conocimiento, que con fecha 26 de los corrientes, hemos sido notificados con la Sentencia N° 083-2013, emitida por el Octavo Juzgado Permanente Especializado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en los seguidos por doña ROSANA CRUZ ALEJO, contra la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en la que se declara INFUNDADA la demanda, al haberse creado convicción en el Juez respecto a *que el despido de la actora se halla justificado en la causal prevista en el inciso a) del artículo 25º de la LPL, por incumplimiento de sus obligaciones y reiterada resistencia a las órdenes de su empleador y correlativamente no cabe configurar dicho despido como despido fraudulento, debiendo por ende declararse infundada la demanda en dicho extremo (...). Debe igualmente concluirse que no le asiste a la actora el derecho a su reposición en el centro de trabajo (...).*



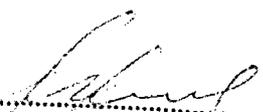
VELASQUEZ GALLARDAY & ASOCIADOS  
ABOGADOS

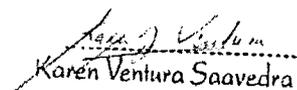
Teniendo en cuenta las disposiciones legales para los casos análogos, adjuntamos copia de la Sentencia en mención, a fin de que la Judicatura disponga lo conveniente.

**POR TANTO:**

A usted señor Juez, solicitamos se tenga presente lo expuesto, así como el mérito de la instrumental que se adjunta.

Miraflores, 28 de agosto del 2013

  
.....  
**JORGE G. VELASQUEZ GALLARDAY**  
Colegio de Abogados de Lima  
Registro N° 7321

  
.....  
Karen Ventura Saavedra  
ABOGADA  
CAL. N° 47408

4223 465  
Cantaro

DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE : 13839 - 2013 -0 -1801- JR-LA-13  
DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
MATERIA :DESPIDO FRAUDULENTO  
JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO  
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN  
SECRETARIO DE AUDIENCIA: FLOR PERALTA GARIBAY

ACTA DE AUDIENCIA ÚNICA

En Lima, siendo las 8:30 de la mañana del día 23 de setiembre del año 2013, comparecieron en la Sala de Audiencias No. 07, ante el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, a cargo del señor Juez Doctor Benjamín Carhuas Cántaro, y habiendo realizado el llamado de ley a ambas partes, se da inicio a la audiencia de juzgamiento programada para la fecha y hora señalada, siendo materia del proceso sobre nulidad de despido. Dándose inicio a la presente diligencia.

El señor Juez solicita la acreditación de las partes.

a) DEMANDANTE: SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA en representación de:

- WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR identificado con DNI No. 40134697, domicilio real JR LAS CIDRAS 658 COOP LAS FLORES - SAN JUAN DE LURIGANCHO. *(Signature)*
- ALEXANDER ROQUE CARLOS identificado con DNI No. 40778318, domicilio real LOS JARDINES EDIF A - DPTO 303 - 1ERA ETAPA -SAN JUAN DE LURIGANCHO.
- KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ identificado con DNI No. 40150671, domicilio real SAN ANTONIO DE PADUA MZ F LT 3 - SAN JUAN DE MIRAFLORES. *(Signature)*

ABOGADO PATROCINANTE: ELMER CORDOVA PINTADO, con Registro del Colegio de Abogados de Lima No19644, con Casilla electrónica No. 9065

b) DEMANDADA: UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA representada por KAREN JACKELIN VENTURA SAAVERDRA identificada con DNI No. 41382045.

ABOGADO PATROCINANTE: KAREN JACKELIN VENTURA SAAVERDRA con Registro del Colegio de Abogados de Lima No 47408, Casilla Electrónica No 1330. *(Signature)*

**PODER JUDICIAL**

Conforme poder adjunto al escrito de contestación que obra en autos.

Dr. BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO  
JUEZ TITULAR  
13º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

*(Signature)*  
07252744

*(Signature)*  
DNI 41382045

DE CONDUCTA

o, el señor Juez procede a hacer lectura a las reglas de conducta contenidas en el artículo 1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo No 29497 a tener en cuenta durante la audiencia, las mismas que quedan registradas en audio y video.

FASE DE CONCILIACIÓN

El Juez invita a las partes a conciliar para lo cual se suspende la grabación de audio y video a las 08:52 horas.

A las 09:01 horas se reinicia la grabación de audio y video, el Señor Juez da por frustrada la conciliación al no haberse arribado a un acuerdo conciliatorio por mantener cada una de las partes sus propios puntos de vista.

PRETENSIONES OBJETO DEL PROCESO

En la presente instancia se determina las pretensiones que son materia de juicio en el presente proceso:

Determinar si corresponde declarar el cese de los demandantes William Toribio Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez como un despido fraudulento y si por tanto cabe ordenar su reposición en su puesto habitual de labores, así como el pago de las remuneraciones devengadas.

III.- CONTESTACIÓN DE DEMANDA

En este acto se da cuenta de los siguientes escritos:

Escrito No 220467-2013 de fecha 26 de julio de 2013; por el que la demandada contesta la demanda, luego de la revisión del escrito presentado el juzgado emite el pronunciamiento siguiente:

Resolución No. TRES.- y CONSIDERANDO:

Primero: Según lo señalado por el artículo 442 del Código Procesal Civil, la contestación de la demanda debe observar las mismas formalidades exigidas para la presentación de la demanda y que se encuentran indicados en los artículos 424 y 426 del Código Procesal Civil; Segundo: A que de la revisión de los documentos presentados, se aprecia que la presente contestación de la demanda, reúne los requisitos exigidos en el artículo 19 de la Ley N° 29497; por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 1 del Título preliminar del Código procesal Civil, aplicable supletoriamente a los autos SE RESUELVE: TENER POR CONTESTADA la demanda en los términos que se indican y por ofrecidos los medios probatorios, haciéndose entrega a la parte demandante y de la copia respectiva en igual número de páginas, así mismo TENGASE POR DEDUCIDA la EXCEPCION DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR DEL DEMANDANTE la misma que se pone en conocimiento de los demandantes.-

IV.- CONFRONTACIÓN DE POSICIONES

El señor Juez concede el uso de la palabra al abogado de la parte demandante a fin de que exponga de forma precisa sus pretensiones y los fundamentos de hecho correspondientes. Asimismo, concede el uso de la palabra a la parte demandada a fin de que exponga los hechos que contradicen la demanda.-

Dr. BENJAMÍN...  
10° JUEZ ENCARGADO DE LA...  
CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA...

07237944

01382045

Handwritten signatures and stamps on the right margin.

...simismo la demandada procede a oralizar los fundamentos en los que sustenta la EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR DEL DEMANDANTE deducida.

*[Handwritten signature]*

En este acto la parte demandante formula su absolució n respecto a la excepci3 n propuesta conforme queda registrado en audio y video.

**V.- ACTUACI3 N PROBATORIA**

**El se 1 or Juez enuncia los hechos que no necesitan de actuaci3 n probatoria:**

- La existencia de relaci3 n laboral de los demandantes William Toribio Paredes Salazar, Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domí nguez con la entidad demandada.-
- Los referidos trabajadores fueron miembros del Sindicato demandante y de la comisi3 n directiva de negociaci3 n colectiva del pliego de reclamos 2012-2013 ocupando los cargos de Secretario de Defensa; Secretario de Organizaci3 n y Secretaria de Economía respectivamente.-

**Medios de prueba dejados de lado:**

- Del demandante: ninguno.
- De la demandada: ninguno.

**El se 1 or Juez enuncia los hechos sujetos a actuaci3 n probatoria:**

1. Determinar si corresponde declarar el despido de los trabajadores William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domí nguez como un despido fraudulento.
2. Determinar si como consecuencia de ello corresponde ordenar la reposici3 n de los mencionados trabajadores en su puesto habitual de labores, así como el pago de las remuneraciones devengadas.

*[Handwritten signature]*

**El se 1 or Juez enuncia las pruebas admitidas:**

**De la parte demandante:**

**Declaraci3 n de testigos:**

- Al punto 23: Declaraci3 n testimonial del se 1 or Oscar Martí n Romero Aquino en su calidad de Secretario General de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Al punto 24: Declaraci3 n testimonial del se 1 or Lucas Lavado Mallqui quien se desempe 1 n3 como Gerente General de la demandada respectivamente.

*[Handwritten signature]*

**Documentales:**

**PODER JUDICIAL**

- A los puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21.

*[Signature]*  
 Dr. BENJAMIN J. LOS CARHUAS CANTARO  
 JUEZ TITULAR  
 13º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LINIA

*[Handwritten signature]*

*[Signature]*  
 0 7257994

*[Signature]*  
 CNI 41852045  
*[Signature]*

biciones:

Al punto 25: Exhibición que deberá efectuar la demandada del original de la resolución de Consejo Universitario No 0036-2013-CU-RUIGV del 14 de enero de 2013.

Al punto 26: Exhibición que deberá efectuar la demandada de las cartas No. 92 y No. 97 de fechas 06 y 07 de enero respectivamente, a través de las que Lucas Lavado Mallqui solicita se remitan copias de las resoluciones del Consejo universitario No 036, 037 y 038-2013-CU-UIGV.

Declaración de Parte:

Al punto 22: Declaración de Parte del representante de la demandada de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

En este acto la parte demandante presenta nuevos medios probatorios:

- Copia de la cédula de notificación 427- 2013 de la 17° Fiscalía.
- Original de la publicación realizada en el diario Perú 21 de fecha 02-03-13.
- Copia de la sentencia expedida por el 9no Juzgado Laboral de Lima.

2.- De la demandada:

Pericia:

➤ Al punto 11: Declaración del Perito grafotécnico Mario Bonifacio Mercado

Declaración Testimonial:

- Al punto 5: Declaración testimonial del señor Jesús Rivera Oré.
- Al punto 6: Declaración Testimonial del señor Oscar Romero Aquino

Documentales:

➤ A los puntos 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10 y 12.

Declaración de parte:

➤ Al punto 4: Declaración de parte que deberán absolver los demandantes.

Concluida dicha etapa procesal, el señor Juez pregunta a las partes si se encuentran conformes con las pruebas admitidas, quienes manifiestan su conformidad.

➤ **Cuestiones Probatorias:** En este acto la parte demandante formula **OPOSICIÓN** contra la declaración de parte ofrecida en el punto 4 y contra la declaración del Perito grafotécnico ofrecida en el punto 11; asimismo formula **TACHA** contra el medio probatorio ofrecido en el punto 10, se le corre traslado a la parte demandante y absolviendo los mismos el señor Juez resuelve: **INFUNDADA** las oposiciones y tacha formuladas.

Se deja constancia que la parte demandante formula apelación contra lo resuelto por el señor juez.

17 de Enero de 2013  
CORTE UNIVERSITARIA DE JUSTICIA

07257944

DNI 41032095

En este acto, el señor Juez deja constancia que toma juramento conjunto o promesa de decir la verdad a todos los que participan en esta etapa de la diligencia, en virtud a la declaración testimonial ofrecida.

*426*  
*469*

**ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA ADMITIDOS:**

La actuación de los medios probatorios documentales son de actuación inmediata, por lo que no se actúan en este momento, incluyendo las documentales de la cuestión probatoria formulada.

**Actuación de las Declaraciones de Parte**

- Declaración de Parte del representante de la demandada de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Declaración de parte de los demandantes.

**Actuación de las Declaraciones Testimoniales:**

- ✓ Jesús Rivera Oré, Se deja de lado en cuanto no se encuentra presente.
- ✓ Oscar Martín Romero Aquino, identificado con DNI N° 07257944, ocupación: Jefe de Recurso Humanos, domiciliado en Jr. El Escorial Mz E - Lt 12 - Urb. Canopus - Santiago de Surco.

En este acto se suspende la presente diligencia, por lo que el Juzgador cita a las partes a la **CONTINUACIÓN DE AUDIENCIA ÚNICA** para el día **VEINTICUATRO DE SETIEMBRE DE DOS MIL TRECE** a horas **NUEVE Y TREINTA DE LA MAÑANA**, quedando las partes notificadas en este acto.-

**PODER JUDICIAL**  
Con lo que concluye la diligencia firmando los intervinientes en señal de conformidad, después que lo hizo el señor Juez, por ante mí de lo que doy fe.-

Dr. BENJAMIN JACOB CARHUAS GANTARO  
JUEZ TITULAR  
13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

*Mano J. Rivera*  
DNI 47382045  
*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*  
07257944

428  
471  
Quelley  
Calle

DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA

EXPEDIENTE : 13839 - 2013 -0 -1801- JR/LA-13  
DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO  
JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO  
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN  
SECRETARIO DE AUDIENCIA: FLOR PERALTA GARIBAY

ACTA DE CONTINUACIÓN DE AUDIENCIA ÚNICA

En Lima, siendo las 09:30 de la mañana del día 24 de setiembre del año 2013, comparecieron en la Sala de Audiencias No. 07, ante el Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, a cargo del señor Juez Doctor Benjamín Carhuas Cántaro, y habiendo realizado el llamado de ley a ambas partes, se da inicio a la audiencia de juzgamiento programada para la fecha y hora señalada, siendo materia del proceso sobre nulidad de despido. Dándose inicio a la presente diligencia.

El señor Juez solicita la acreditación de las partes.

a) DEMANDANTE: SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA en representación de:

- WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR identificado con DNI No. 40134697, domicilio real JR LAS CIDRAS 658 COOP LAS FLORES - SAN JUAN DE LURIGANCHO.
- ALEXANDER ROQUE CARLOS identificado con DNI No. 40778318, domicilio real LOS JARDINES EDIF A - DPTO 303 - 1ERA ETAPA -SAN JUAN DE LURIGANCHO.
- KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ identificado con DNI No. 40150671, domicilio real SAN ANTONIO DE PADUA MZ F LT 3 - SAN JUAN DE MIRAFLORES.

ABOGADO PATROCINANTE ELMER CORDOVA PINTADO, con Registro del Colegio de Abogados de Lima No19644, con Casilla electrónica No. 9065

b) DEMANDADA: UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA representada por KAREN JACKELIN VENTURA SAAVERDRA identificada con DNI No. 41382045.

ABOGADO PATROCINANTE KAREN JACKELIN VENTURA SAAVERDRA con Registro del Colegio de Abogados de Lima No 47408, Casilla Electrónica No 1330.

Conforme poder adjunto al escrito de contestación que obra en autos.

ACTUACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA ADMITIDOS:

Actuación de las Declaraciones Testimoniales:

PODER J  
JUEZ TITULAR  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
del Tercer Nivel de Justicia de Lima  
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

477  
42905  
Alonso  
Cruz

- ✓ Lucas Lavado Mallqui, identificado con DNI N° 07244090 ocupación: Ex Gerente General de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega.

Pericia

- ✓ Se hace presente el perito grafotécnico Mauro Bonifacio Mercado. con DNI N° 29309359, domiciliado en Calle 29 - Mz G - Lt 22 - Ciudad del Pescador - Callao.

ALEGATOS FINALES.-

Abogado de la parte demandante: Presentó oralmente sus alegatos finales, lo que queda registrado en audio y video.

Abogado de la parte Demandada: Presentó oralmente sus alegatos finales, lo que queda registrado en audio y video.

FALLO.-

En este acto el señor Juez comunica a las partes que **DIFIERE SU FALLO**; citando a las partes para que comparezcan al local del juzgado el día **PRIMERO DE OCTUBRE DEL 2013 a horas 04:30 DE LA TARDE**, a fin de ser notificados con la sentencia, con lo que concluyo la diligencia firmando los intervinientes en señal de conformidad, después que lo hizo el señor juez, por ante mí de lo que doy fe.

Dr. BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO  
JUEZ TITULAR  
13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
DNI 41582045

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

BOFEE JUDICIAL  
*[Handwritten signature]*  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

473

430  
Audiencia  
Video

DÉCIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE  
LIMA

EXPEDIENTE : 13839 - 2013 -0 -1801- JR-LA-13  
DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA  
UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
MATERIA :DESPIDO FRAUDULENTO  
JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO  
SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN  
SECRETARIO DE AUDIENCIA: FLOR PERALTA GARIBAY

CONSTANCIA DE ENTREGA DE AUDIO Y VIDEO

En Lima, siendo las once de la mañana del veinticinco de setiembre del año 2013, ante la Sala de Audiencias No 07, se deja constancia de la entrega del audio y video de la audiencia única correspondiente al expediente 13839-2013 (1 video) al Sr. ALEXANDER ROQUE CARLOS identificado con DNI No. 40778318.

Firmando en señal de conformidad, Ante mí de lo que doy fe.-

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. J. C.', is written over a circular stamp. The stamp contains the number '13' and some other illegible markings.

475

Demandante: Sindicato de trabajadores no docentes de la Universidad Garcilaso de la Vega

Demandada: Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Materia: Despido Fraudulento y otro.

Expediente: 13839-2013-0-1801-JR-LA-13.

Secretario: Angela Milagros Charaja Aznarán.



## SENTENCIA No. 122-2013-13° JELPL

Resolución No. CINCO

Lima, Primero de octubre del dos mil trece.-

### I. PROBLEMA A RESOLVER:

El asunto a solucionar está referido a establecer si se ha configurado el despido fraudulento del que la parte demandante alega ha sido objeto y si por consiguiente corresponde ordenar la reposición de los trabajadores que la constituyen con el consiguiente pago de remuneraciones dejadas de percibir.-

#### **Fundamentos de la demanda:**

De acuerdo con la demanda de fojas 145/173 subsanada a fojas 191/198, así como en lo expuesto en la audiencia de juzgamiento, la parte demandante se encuentra conformada por los trabajadores William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez; quienes señalan que a la fecha de su cese contaban con protección del fuero sindical; toda vez que actuaron como miembros de la comisión de defensa en los cargos de Secretario de Defensa; Secretario de Organización y Secretario de Economía respectivamente en el Sindicato de trabajadores no docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; cuyo pliego de reclamos concluyó el 26 de marzo de 2013; por lo que según el inciso e) del artículo 31 del Decreto Supremo No. 010-2003-TR se encontraban protegidos por el fuero sindical hasta 3 meses de concluido el mismo. Precisan además que si bien la demandada ha manifestado que su cese es debido a la comisión de falta grave configurada en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, teniendo como sustento que las partes han incumplido con las obligaciones de trabajo al mostrar resistencia y negarse a exhibir la Resolución No. 036-2013-CU-RUIGV del Consejo Universitario, habiendo cometido grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del Secretario General de la Universidad, el Rector y el Presidente del Consejo Universitario, al solicitar información inexistente; hechos todos que los demandantes señalan ser falsos, indicando que por los mismos se busca atribuir en su contra hechos falsos e inexistentes, debiendo por tanto declararse su despido como fraudulento y ordenarse su reposición a su centro de labores, pues si bien es cierto solicitaron a las personas mencionadas información sobre la resolución indicada, ello lo hicieron en su calidad de miembros del Sindicato, no pudiendo atribuirse por tanto como falta grave; produciéndose de esta forma una vulneración al derecho de representación sindical; configurándose así un despido fraudulento.-

#### **Fundamentos de la contestación de la demandada:**

La demandada absuelve la demanda a fojas 357/378 deduciendo la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante y la solicitud respecto al cuestionamiento de la vía procedimental; habiendo formulado ésta última en audiencia de juzgamiento; precisando que el cese de cada uno de los trabajadores que integran la presente demanda fue debido a la comisión de falta grave estipulada en los incisos a) y f) del artículo 25 del

Decreto Supremo N°003-97-TR y la contravención de los incisos c) y k) del Reglamento Interno de Trabajo; señalando que la falta grave se configura a partir de la actitud de los accionantes los cuales manifiestan la existencia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV del Consejo Universitario; indicando que con su expedición se origina un perjuicio en contra de los trabajadores a partir de la transformación de la demandada a una sociedad anónima; por lo que ante el requerimiento formulado por la parte demandante al Secretario General acerca de la supuesta Resolución expedida; éste solicita a los accionantes la exhibición de dicho documento, el cual ante su manifiesta inexistencia nunca pudo ser mostrada; lo cual ha originado un quebrantamiento de la buena fe laboral entre las partes, por resistirse ante los requerimientos y órdenes de sus superiores; hecho que además origina un grave perjuicio a la demandada por imputar hechos inexistentes, y que también contraviene lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo. De igual forma se ha configurado la causal contenida en el inciso f) del artículo 25 al existir un faltamiento de palabra así como de establecer hechos falsos como son la transformación de la universidad y con ello la afectación de derechos laborales de los trabajadores; por estas consideraciones el cese de cada uno de los demandantes es debido a la comisión de falta grave conforme se ha señalado y no corresponde declarar la existencia de despido fraudulento.-

La audiencia única se realizó en la fecha y hora programada en la que al no existir conciliación alguna, se fijaron las pretensiones objeto del proceso, se dio cuenta de los escritos presentados a dicha fecha, se procedió a la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, por lo que se procede a desarrollar la misma en los siguientes términos;

**II. ANÁLISIS DEL CASO:**

**PRIMERO.- De la finalidad del proceso:**

La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. Asimismo de acuerdo a lo señalado por el artículo primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.-

**SEGUNDO.- De la carga de la prueba:**

El artículo 23 de la Ley 29497 señala que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:

Al trabajador:

- 1.- La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- 2.- El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- 3.- La existencia del daño alegado.

Al Empleador:

- 1.- El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- 2.- La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- 3.- El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

**TERCERO.- Objeto de la controversia:**

La controversia se circunscribe en:

1.- Determinar si corresponde declarar el despido de los trabajadores William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez; como un despido fraudulento.

2.- Determinar si como consecuencia de ello corresponde ordenar la reposición de los mencionados trabajadores en su puesto habitual de labores; así como el pago de las remuneraciones devengadas.

**CUARTO.- De la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante:**

4.1. La demandada señala que a la fecha de cese de los trabajadores; éstos ya no ostentaban los cargos de Secretario de Defensa; Secretaria de Economía y Secretario de Organización respectivamente; conforme se advierte de las copias certificadas que obran en autos, por tanto, quien verdaderamente demanda son los trabajadores como tales, más no como junta directiva que tiene la representación legal del Sindicato; no pudiendo hacer valer su derecho en forma conjunta, ni mucho menos como miembros del sindicato; sino en forma individual, no existiendo por tanto relación jurídica procesal válida.-

4.2. La parte demandante absuelve, indicando que antes de la forma se prefiere el fondo de conformidad con el Pleno Casatorio Laboral del año 2012 y demás normas; por lo que del petitorio de la demanda puede apreciarse la existencia de relación sustantiva entre las partes.

4.3. Al respecto es de advertirse que lo que la demandada cuestiona es la representación de los demandantes como integrantes del Sindicato demandante, lo cual debe entenderse más bien como una excepción de representación defectuosa o insuficiente de los recurrentes.-

4.4. Que, en este sentido es de advertirse que a la fecha de presentación de la demanda (31 de mayo del 2013) los recurrentes ya no tenían la condición de trabajadores de la demandada y como tal no podía formar parte de la organización sindical, más todavía si con anterioridad a dicha fecha (22 de mayo del 2013) el Sindicato demandante le cursó comunicación a la demandada de los nuevos integrantes de la Junta Directiva conforme a la documental de fojas 353, lo que evidenciaría la falta de representación de los recurrentes para acudir a esta instancia como miembros de la organización sindical demandante.-

4.6. No obstante ello, debe tenerse en cuenta que, conforme se advierte del texto de la demanda (fojas 145); la parte demandante ha señalado que se apersonan como representantes de la organización sindical y por derecho propio; siendo por tanto que en forma expresa los demandantes han dejado establecido que acuden a ésta vía por derecho propio; hecho inclusive a partir del que al efectuar la calificación de la demanda este despacho no solicitó documento por el que tuviesen que acreditar la condición de miembros del Sindicato manifestada por los demandantes; tras advertir que en su demanda se consignaba que estos acudían por derecho propio, en ese sentido y en atención a los documentos antes mencionados, *debe entenderse que la demanda planteada es por el propio derecho de los trabajadores demandantes y no así como integrantes del Sindicato de Trabajadores No Docentes (Empleados) de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, pues a la fecha de la demanda carecían de legitimidad para acudir en su representación, por lo que debe excluirse al referido Sindicato como demandante, entendiéndose este proceso por tanto entre los tres trabajadores demandantes con la Universidad demandada, por lo que la indicada excepción (entendida como representación defectuosa) debe ampararse en parte.-*

**QUINTO: De la solicitud de la demandada que cuestiona la vía procedimental:**

5.1. En audiencia de juzgamiento la demandada ha indicado que conforme se advierte del escrito de demanda existen 2 pretensiones: la reposición a partir de la declaración del despido de los actores como fraudulento y el pago de remuneraciones devengadas a partir de su declaración; por lo que la vía procedimental adecuada para tramitar la presente acción es la vía ordinaria y no la abreviada.-

5.2. Al hacerse una revisión de la demanda, se tiene que a través de la presente acción; William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez pretenden su reposición a partir de la declaración de su despido como fraudulento y así mismo solicitan (página 3 del escrito de demanda a fojas 147) "el pago de nuestras remuneraciones dejadas de percibir, a partir de la fecha en que se produjo el despido hasta nuestra reposición efectiva...", que en este orden de ideas cuando el Juzgado a admitido a trámite la demanda interpuesta sólo ha considerado como única pretensión la reposición solicitada, no así el pago de las remuneraciones dejadas de percibir puesto que como quiera que no existe una norma legal expresa que reconozca estos conceptos como consecuencia de la reposición como si ocurre en la declaración de nulidad de despido a tenor del artículo 40 del Decreto Supremo No. 003-97-TR; en consecuencia al haberse considerado como única pretensión la solicitud de reposición hecha por los demandantes, resulta procedente la tramitación de la presente causa en la vía del proceso abreviado conforme a lo prescrito por el numeral 2 del artículo 2 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, por lo que la solicitud presentada por la parte demandada sobre la vía procedimental debe desestimarse.-

**SEXTO: De la oposición deducida por la parte demandante contra la declaración de parte del Secretario General del Sindicato:**

6.1. La parte demandante ha formulado oposición contra la declaración de parte del Secretario General del Sindicato ofrecida por la parte demandada en el punto 4 de sus medios de prueba; manifestando que ésta no es pertinente por cuanto se encuentra mal ofrecida; lo que la demandada ha absuelto señalando que la misma, en realidad está referida a una declaración de parte que deben brindar quienes constituyen la parte demandante, esto es los tres demandantes.-

6.2. Al respecto, debe establecerse que conforme ha señalado la demandada ésta consideró que quien se apersonó al proceso es el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, razón por la cual ofreció la declaración en la forma señalada; sin embargo habiéndose aclarado el hecho de que los recurrentes han acudido a la presente vía por derecho propio; entonces debe entenderse que la declaración que se prestará es la de los ex trabajadores ahora demandantes, lo que se corrobora con el escrito de demanda en el que dice que los demandantes actúan por derecho propio; debiendo por tanto desestimarse la oposición deducida.-

**SÉTIMO: De la oposición deducida por la parte demandante contra la declaración del Perito:**

7.1. La parte demandante ha formulado oposición contra la declaración del perito Mauro Bonifacio Mercado ofrecida en el punto 11 de los medios de prueba de la demandada; pues señala que éste no es trabajador de la Universidad, por lo tanto no ha participado, ni tampoco conoce los hechos, siendo sólo un tercero; a lo que la demandada ha manifestado que existe la posibilidad de presentar al perito para que declare acerca y sobre la pericia ofrecida como medio de prueba.-

7.2. Siendo esto así, se tiene que el segundo párrafo del artículo 21 de la NLPT No 29497 establece que *“Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias”*; el cual debe concordarse con el artículo 24 de dicho dispositivo el que precisa que *“El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida...(...) Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad”*; estando por tanto reconocida y permitida la posibilidad de la actuación de la declaración ofrecida; **debiendo por tanto desestimarse la oposición deducida.-**

**OCTAVO: De la tacha deducida por la parte demandante al informe pericial de grafotecnia:**

8.1. La parte demandante ha formulado tacha contra el Informe de pericial grafotecnia ofrecido en el punto 10 de los medios de prueba de la demandada; indicando que es una copia legalizada y porque no versa del texto de la misma que la pericia se haya efectuado de un documento original; no obstante la demandada la absolvió señalando que dicho documento si reúne los requisitos para ser considerado como tal.-

8.2. Así, debe establecerse que si bien el documento sobre el que se realizó la pericia, esto es la Resolución del Consejo Universitario No. 0036-2013-CU-UIGV es una copia fotostática; el contenido del Informe Pericial de Grafotecnia elaborado fue corroborado en su oportunidad, más aún si el propio informe pericial advirtió dicha circunstancia, es decir que fue elaborado sobre la base de la copia de la indicada Resolución; **por lo que debe desestimarse la tacha deducida.-**

**NOVENO.- Del despido de los demandantes William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez:**

9.1. La parte demandante conformada por William Toribio Paredes Salazar; Alexander Roque Carlos y Karin Rosario Balbuena Domínguez; manifiesta que su cese fue producto de la debido a la imputación de hechos notoriamente falsos e inexistentes, los cuales vulneran el derecho a la representación sindical; debiendo por tanto declararse su despido como fraudulento; sin embargo la parte demandada ha precisado que el cese de cada uno de los ex trabajadores recurrentes fue debido a la comisión de faltas graves previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, no habiéndose producido un despido fraudulento como alegan los accionantes.-

9.2. De conformidad con el literal g) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22 del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador; debiendo precisarse además que, el artículo 31 de dicha norma, señala que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de 6 días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez; siendo además que, el artículo 32 establece que 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.-

9.3. Así, de lo expuesto por la parte demandada en audiencia de juzgamiento, se tiene que ésta fundamenta el cese de los demandantes a partir del despido por causa justificada, por las causales previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo No. 003-97-TR; por lo que corresponde en principio determinar si se han configurado dichas faltas.-

9.4. Para ello, es necesario establecer que la falta grave es la infracción cometida por el trabajador de los deberes esenciales que emanan de un contrato de tal magnitud que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, para ello requiere la concurrencia de cuatro elementos calificativos de la falta: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad. La legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada entonces, no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados, sino también al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.-

**DÉCIMO: De las causales de cese de los demandantes:**

10.1. De las cartas de preaviso No. 1340-ORH-RUIGV-2013; No 1346-ORH-RUIGV-2013 y No 1341-ORH-RUIGV-2013 que dirigiera la demandada a los demandantes de fecha 10 de abril de 2013 (cursadas a las partes el 11 de abril de 2013) las cuales obran a fojas 19/30 así como de las Cartas de Despido No. 1499-ORH-RUIGV-2013; No. 1500-ORH-RUIGV-2013 y No. 1498-ORH-RUIGV-2013 de fecha 23 de abril; de los que se desprende que la demandada atribuye a los demandantes la comisión de falta grave previstas en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, referidas en el caso del literal a) "*... al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores ... y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo...*"; mientras que el literal f) enmarca como falta grave; entre otros; "*...injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores...*".

10.2. Según las referidas cartas, se imputa como falta a los demandantes el haberse resistido a exhibir la Resolución No. 036-2013-CU-RUIGV del Consejo Universitario tras la solicitud de su presentación en reiteradas oportunidades por el Secretario General; el Rector; y el Consejo Universitario de la institución demandada, incurriendo así, en grave indisciplina, injuria y faltamiento grave de palabra en agravio del empleador y personal jerárquico; por tanto se hace necesario establecer una enumeración de los hechos suscitados y la forma en que estos configuran o no las faltas en las que la demandada sustenta el despido de los demandantes.-

10.3. Mediante Carta No 021-2013-STNDEUIGV (fojas 117/118) remitida el 08 de marzo de 2013 al rector de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; Luis Claudio Cervantes Liñán; el Sindicato de Trabajadores no Docentes (Empleados) de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega ( en adelante Sindicato) informa; entre otros; respecto a la existencia de la Resolución de Consejo Universitario No 036-2013-CU-RUIGV, cuya copia les fue remitida; manifestando su preocupación sobre el cambio comercial de la Universidad; y requiriendo que con el mismo no se vulneren y se respeten los derechos laborales de cada uno de los trabajadores.-

10.4. A través de la Carta No. 0342-2013-SG-RUIGV del 11 de marzo de 2013, el Secretario General otorga al Sindicato el plazo de 48 horas para que remita la Resolución de Consejo Universitario No 036-2013-CU-RUIGV así como que se informe acerca de quién y cuándo

se la remitieron; siendo cursada la misma al Secretario General del Sindicato; Elmer Virú Alarcón.-

10.5. A fojas 119/120 obra la Carta No. 023-2013-STNDEUIGV cursada el 18 de marzo de 2013 a Oscar Romero Aquino; en su condición de Secretario General de la demandada; en la que se señala que la Resolución sobre la que se solicitó información al Rector fue dejada en sobre cerrado a uno de sus agremiados, y que la carta remitida sólo pretende consultar sobre la realidad de los hechos y sus efectos; encontrándose suscrita la misma por Elmer Virú Alarcón; Secretario General del Sindicato.-

10.6. Así, la demandada mediante Carta No. 0381-2013-SG, nuevamente requiere lo solicitado mediante Carta No. 0342-2013-SG-RUIGV del 11 de marzo de 2013, otorgándole un plazo de 24 horas para que cumplan con la misma.-

10.7. Con fecha 21 de marzo de 2013; se remite Carta No. 024-2013-STNDEUIGV (fojas 121/122 al rector de la demandada, en las que nuevamente precisa la preocupación respecto a la estabilidad de los derechos laborales de los trabajadores; advirtiendo que la demandada no ha cumplido ni se ha pronunciado en absolver el pedido y aclaraciones solicitadas.-

10.8. La demandada cursa Carta No. 0423-2013-SG-RUIGV de fecha 05 de marzo de 2013 al Secretario General del Sindicato, precisando que el Consejo Universitario ha acordado conferirle 24 horas a fin de que cumplan con remitir el documento e información solicitado, indicando que de no hacerlo así iniciarían las acciones pertinentes contra los directivos del Sindicato.-

10.9. Obrante a fojas 124/126 se encuentra la Carta No. 027-2013-STNDEUIGV por la que el Sindicato solicita a la demandada se remita a informar respecto de los requerimientos formulados en las anteriores cartas cursadas y que deje de lado la actitud intimidatoria y de amenaza expresada en cada una de las comunicaciones remitidas; las cuales es necesario establecer que no obran en autos, toda vez que no han sido ofrecidas por ninguna de las partes.-

10.10. Finalmente a través de las cartas de preaviso No. 1340-ORH-RUIGV-2013; No. 1346-ORH-RUIGV-2013 y No. 1341-ORH-RUIGV-2013 que dirigiera la demandada a los demandantes de fecha 10 de abril de 2013 (cursadas a las partes el 11 de abril de 2013) las cuales obran a fojas 19/30 así como de las Cartas de Despido No. 1499-ORH-RUIGV-2013; No. 1500-ORH-RUIGV-2013 y No. 1498-ORH-RUIGV-2013 de fecha 23 de abril se materializa el despido, ofreciendo como sustento del mismo los hechos precedentemente enunciados.-

#### **DÉCIMO PRIMERO:**

De cada uno de los hechos manifestados por las partes en audiencia de juzgamiento; así como de los documentos enumerados en el Décimo Considerando, y de las pruebas actuadas en audiencia de juzgamiento como son la declaración testimonial de Oscar Romero Aquino (Secretario General de la Universidad demandada) y de la declaración efectuada por el perito Mauro Bonifacio Mercado; debiendo precisarse además que *todos los medios probatorios son valorados en forma conjunta por el Juez, utilizando su apreciación razonada... en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión* conforme lo establece el artículo 197 del Código Procesal Civil; de aplicación supletoria; por lo tanto se desprende que si bien la demandada indica que la

falta grave cometida por cada uno de los demandantes se sustenta en la resistencia mostrada por éstos al no exhibir la Resolución No. 036-2013-CU-RUIGV del Consejo Universitario; significando ello un incumplimiento a las órdenes impartidas por su empleador y suscitando que con lo referido en cada una de sus cartas de descargo a la carta de preaviso de despido cursadas (conforme se desprende de las Cartas de Despido que obran en autos) los demandantes incurrieron de esta forma en grave indisciplina e injuria contra los miembros del Consejo Universitario y demás autoridades de la Universidad; no obstante, puede advertirse que cada una de las cartas en las que la demandada sustenta su requerimiento fueron dirigidas a Elmer Virú Alarcón en su condición de Secretario General del Sindicato de Trabajadores No Docentes; más no a los trabajadores demandantes en forma individual, de lo que se infiere que los requerimientos fueron formulados a la organización sindical como tal por haber sido cursadas a su Secretario General, quien actúa como su representante; por lo que no existir medio de prueba del que pueda verificarse que los demandantes se mostraron renuentes o expresaron su negativa a cumplir con las órdenes de su empleador; más aún si se tiene en cuenta que de la Carta No. 021-2013-STNDEUIGV (fojas 117/118), que es el documento del que se originan cada una de las comunicaciones posteriores, se aprecia que ésta fue cursada al rector de la universidad demandada por la organización sindical; y no por los demandantes de manera individual en su condición de trabajadores propiamente dicha; no pudiendo por tanto afirmarse que a partir de la citada Carta cada uno de los demandantes ha incurrido en la falta grave expresada la cual es el quebrantamiento de la buena fe laboral así como a *la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores ... y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo...*"; pues los demandantes no actuaron como trabajadores sino como miembros de la organización sindical y en representación de la misma solicitaron información a las autoridades de la entidad demandada, hecho que no puede ser considerado como falta grave; siendo además que respecto al incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo manifestado por la demandada, si bien el literal c) del artículo 14 de éste, consigna que entre las obligaciones de los trabajadores se encuentran las de *cumplir y acatar las órdenes e instrucciones que le impartan sus superiores con relación a sus labores y obligaciones, aun cuando no correspondan a labores o tareas ordinarias del trabajador* debe entenderse que no es posible expresar que la organización sindical y por tanto los demandantes en su condición de miembros del mismo se encuentran subordinados a su empleador ello teniendo como sustento que los sindicatos como tal pretenden la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, siendo por tanto un ente mediador por el que se busca equilibrar los derechos de sus representados (trabajadores) con respecto a su empleador (la demandada); no resultando tampoco razonable la imputación de falta grave consistente en la grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra, pues las opiniones vertidas en cada uno de los documentos analizados no fue realizada en forma personal por cada uno de los demandantes, si no que las mismas fueron brindadas por el Sindicato como tal; que por la razón de su creación y por la función de representación de los trabajadores que este cumple, no existe posibilidad de que a los hoy demandantes; por haber actuado como miembros del mismo; se les pretenda atribuir faltas como si sus actos hubiesen sido realizados en forma individual como trabajadores y no representantes del gremio sindical; concluyéndose así que la demandada ofrece para cada una de las imputaciones a las faltas graves atribuidas a los demandantes acciones efectuadas por el Sindicato del cual eran miembros; más la misma no se encuentra relacionada con la conducta de estos en su condición de trabajadores; careciendo por tanto de objetividad cada una de las faltas graves imputadas a los demandantes; toda vez que las mismas no se encuentran relacionadas con la conducta de los demandantes en su condición de trabajadores ni por haber incumplido con sus obligaciones, sino por las acciones realizadas por la

organización sindical, correspondiendo por tanto analizar si el cese de los demandantes se configura como un despido fraudulento.-

**DÉCIMO SEGUNDO: Del despido fraudulento:**

**12.1.** La institución jurídica del despido fraudulento no se encuentra regulada en forma expresa en la legislación laboral nacional (Decreto Supremo 003-97-TR - TUO del Decreto Legislativo No 728); no obstante su reconocimiento y desarrollo ha sido materia de pronunciamiento del Tribunal Constitucional. Así, en la Sentencia de fecha 28 de noviembre de 2005, expedida en el caso Baylon Flores (Expediente No 206-2005-PA/TC), se dictaminó precedente vinculante respecto de dicha clase de despido, indicando que el mismo se produce:

“cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente”.

**12.2.** De igual forma, en la Sentencia emitida en el caso Llanos Huasco el 13 de marzo del 2003 (Expediente No 976-2001-AA/TC), el Tribunal Constitucional estableció otros dos supuestos para la configuración de un despido fraudulento: *el vicio de la voluntad y la fabricación de pruebas*, empleadas para la ruptura de la relación laboral. Debiendo además indicarse que en la Sentencia de fecha 23 de octubre de 2008 recaída en el Expediente No 06235-2007-PA/TC, se consideró otro supuesto más en que se produce el despido fraudulento el cual es *la utilización fraudulenta de alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente*.

**12.3.** Es así que, conforme la jurisprudencia señalada; el Tribunal Constitucional ha establecido los supuestos en los cuales puede producirse un despido fraudulento:

- Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- Cuando se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente.
- Cuando la relación laboral se extingue con vicios de la voluntad.
- Cuando se fabrican pruebas para extinguir la relación laboral.
- Cuando se utiliza en forma fraudulenta alguna modalidad contractual distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico vigente.

**12.4.** Por tanto, de lo expuesto puede definirse al despido fraudulento como la acción ilícita por la que el empleador extingue la relación laboral, teniendo por fundamento una supuesta causa que lo justifica, cumpliendo para ello con el procedimiento legal establecido, haciéndolo aparecer como un despido por causa justa; no obstante, ello no corresponde con el verdadero fundamento por el que el empleador decidió dar fin a la relación laboral, sino que el mismo se encuentra originado por un hecho fraudulento, con la finalidad de afectar al trabajador, ocasionándose con ello una lesión tanto en su dignidad como en los derechos fundamentales propios de la relación laboral; siendo que en virtud a la siguiente definición y conforme a la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional; puede advertirse que en realidad al tener los demandantes la condición de dirigentes sindicales conforme consta del Acta Final de Convenio Colectivo en Conciliación del 26 de marzo de 2013 (fojas 11/12) , cuya condición era del todo conocida por la demandada, pues al sustentar las faltas graves imputadas a las partes, tiene como referencia cada una de las Cartas cursadas al Secretario General del Sindicato de Trabajadores no Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega; desprendiéndose de ello que la demandada sabía que a la fecha del despido producido el 23 de abril de 2013, cada uno de los demandantes había actuado en el ejercicio de la actividad sindical; por lo tanto al no haberse configurado una falta prevista en la ley por

parte de los recurrentes se ha configurado un despido fraudulento, lo que además puede evidenciarse en su solicitud de reposición, en la inexistencia de la falta configurada a lo que se agrega el hecho de la afectación a sus derechos ejercidos como miembros de la organización sindical; por lo que ante la existencia del despido y la forma en que se han suscitado los hechos y conforme han sido analizados, corresponde por tanto amparar la demanda.-

12.5. Que, habiéndose amparado la demanda corresponde por tanto ordenar la reposición de los demandantes a su puesto habitual de labores, dejando a salvo el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir durante el período no laborado, a efectos que los accionantes lo hagan valer conforme a ley, teniendo en cuenta que éste extremo constituye una pretensión distinta de la reposición solicitada, más aún si se tiene en cuenta la vía procedimental (proceso abreviado) en que se ha tramitado el presente proceso.-

**DÉCIMO TERCERO.-** De las costas y costos:

El artículo 412 del Código Procesal Civil establece que el reembolso de los costos y costas del proceso son de cargo de la parte vencida, salvo declaración expresa y motivada de exoneración, por lo que habiéndose efectuado el pago de tasas judiciales por parte de los demandantes, teniéndose en cuenta además que éstos han sido patrocinados por un abogado particular por lo que debe reembolsársele los costos y costas del proceso.

**III.- DECISIÓN**

Por estos fundamentos, administrando justicia a nombre de la Nación,

**FALLO:**

**PRIMERO:** Declarando **FUNDADA EN PARTE** la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante (siendo lo correcto excepción de falta de representación o representación defectuosa del demandante, por lo que debe excluirse al referido Sindicato como demandante, entendiéndose este proceso por tanto entre los tres trabajadores demandantes con la Universidad demandada; así como **INFUNDADA** la solicitud de cuestionamiento a la vía procedimental deducidas por la demandada.-

**SEGUNDO:** Declarando **INFUNDADA** la oposición deducida por la parte demandante contra la declaración de parte del Secretario General del Sindicato y a la declaración del Perito; así como **INFUNDADA** la tacha deducida por la parte demandante al informe pericial de grafotecnia.-

**TERCERO:** Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR; ALEXANDER ROQUE CARLOS y KARIN ROSARIO BALBUENA DOMÍNGUEZ** contra **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**, en consecuencia se declara el cese de los demandantes como un despido fraudulento.-

**CUARTO:** **ORDENO** que consentida o ejecutoriada que sea la presente Resolución, la entidad demandada reponga a los demandantes en sus labores habituales.-

**QUINTO.- IMPROCEDENTE** el extremo de pago de remuneraciones dejadas de percibir durante el período no laborado, dejando a salvo el derecho de los accionantes para hacerlos valer conforme a ley, con costas y costos, los mismos que se determinarán en ejecución de sentencia.-

**TÓMESE RAZÓN y HÁGASE SABER.-**



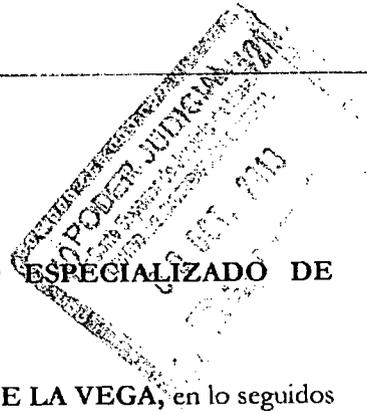
487

Exp. N° 13839-2013

Especialista: Dra. Charaja

SUMILLA: APELA SENTENCIA

SEÑOR JUEZ DEL 13° JUZGADO ESPECIALIZADO DE  
TRABAJO PERMANENTE DE LIMA.



UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, en lo seguidos  
por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Inca Garcilaso de la  
Vega, sobre Despido Fraudulento y otro; a usted con respeto dice:

Que, al amparo de lo descrito por el artículo 32° de la Ley Procesal de Trabajo, interponemos Recurso de Apelación contra la Resolución N° 05- Sentencia, emitida por su Despacho en fecha 1° de octubre del 2013; la misma que nos causa agravio al haberse dictado en evidente contradicción a las normas de derecho sustantivo y procesal aplicables al caso en concreto y; a las pruebas actuadas. **Específicamente la Sentencia impugnada trasgrede de modo evidente nuestro derecho a una debida motivación: motivación incongruente, demostrándose así del claro hecho que enuncia argumentos contradictorios, de cuyo error han devenido sus viciados considerandos y el ilegal fallo.**

Dirigimos el presente Recurso contra el fallo que declara:

1. Fundada en parte la Excepción de Falta de Legitimidad para obrar del demandante (entendida como Excepción de falta de Representación o representación defectuosa del demandante).
2. Infundada la solicitud de cuestionamiento a la vía procedimental deducida por nuestra parte (la parte demandada).
3. Fundada en parte la demanda, declarando el cese de los demandantes como un despido fraudulento.

Analizaremos los Considerandos por los cuales el Juez llega a la conclusión expresada en la sentencia; de donde se verificará que éste ha obviado el análisis lógico-axiológico y la compulsión de las pruebas que, como es bien sabido, debe guardar estricta coherencia con las normas que le sirven de fundamento, hecho que no se ha dado en el presente caso; tal como lo evidenciaremos con la fundamentación que a continuación desarrollamos:



---

**LA DESESTIMACIÓN DEL CUESTIONAMIENTO A LOS PRESUPUESTOS PROCESALES:**

**1) LA INCORRECTA DETERMINACIÓN DE LA VÍA PROCEDIMENTAL**

**PRIMERO:** Es menester referirnos en primer término al cuestionamiento que nuestra parte hizo respecto a la vía procedimental elegida por el Juzgador para la tramitación del presente proceso.

Como se sabe, por norma general, el Juez primero deberá examinar la concurrencia de los Presupuestos Procesales y después las Condiciones de la Acción. Ello significa que el juzgador no puede examinar las condiciones de la acción si previamente no ha constatado o verificado que el proceso que está examinando es válido. Ahora, si el Juez omitiera realizar dicho examen, las partes pueden hacerlo notar interponiendo los cuestionamientos formales correspondientes.

Ahora bien, los presupuestos procesales, en su sentido técnico-jurídico, significan los requisitos o circunstancias relativas al proceso, es decir, que constituyen los supuestos previos que necesariamente han de darse para constituir una relación jurídica procesal regular o válida.

Al respecto, el jurista alemán Oskar Von Bulow, creador de la Teoría de la Relación Jurídica, expuesta para explicar la naturaleza jurídica del proceso, expresa que la exposición sobre una relación jurídica debe dar, ante todo, una respuesta a la cuestión relacionada a los requisitos a que se sujeta el nacimiento de aquella. Agrega que se precisa saber entre qué personas puede tener lugar, a qué objeto se refiere, qué hecho o acto es necesario para realizar tal acto.

En cuanto a su denominación, el jurista la propuso para referirse a las prescripciones que deben fijar los requisitos de admisibilidad y las condiciones previas para la tramitación de toda la relación procesal, es decir, las que precisan entre qué personas, sobre qué materia, por medio de qué actos y en qué momento se puede dar un proceso. Además, este autor agrega que un defecto en cualquiera de las relaciones indicadas impediría el surgimiento del proceso. En suma, en estos principios están contenidos los elementos constitutivos de la relación jurídica procesal.



Entre los presupuestos procesales enumerados por la doctrina y nuestro Código Procesal Civil<sup>1</sup>, encontramos los requisitos de admisibilidad de la demanda, enumerados en su Art. 424, entre las cuales se encuentra: *'9. La indicación de la vía procedimental que corresponde a la demanda.'*

Así, siguiendo al reconocido jurista Nelson Ramírez Jiménez, una demanda será declarada inadmisibile cuando no tenga los requisitos legales (por ejemplo, no se enumeran los hechos o se indica el domicilio personal del actor), o cuando no se acompañan los anexos exigidos por la ley, o si el petitorio es incompleto o impreciso, **o cuando la vía procedimental propuesta no corresponde a la naturaleza del petitorio.**

En el presente caso, conforme se evidencia del escrito de demanda, ocurre la situación denunciada en el párrafo anterior: **la vía procedimental propuesta por el actor no corresponde a la naturaleza del petitorio.** Efectivamente, el actor SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES (EMPLEADOS) DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, indica como pretensiones de su demanda:

- 1) La reposición en su centro de labores por un supuesto despido fraudulento, y;
- 2) El pago de remuneraciones devengadas.

Como se sabe, el Art. 2º de la Ley N° 29497, establece taxativamente en lo referente a la competencia por materia de los Juzgados, que:

*"Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:*

*(...)*

- 2) **En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única."**

Teniendo en cuenta que el actor solicitaba dos pretensiones que merecían pronunciamientos distintos del Juzgador<sup>2</sup>, la vía procedimental específica para el presente caso, correspondía al proceso ordinario

---

<sup>1</sup> Aplicable supletoriamente al presente proceso, de conformidad con la Primera Disposición Complementaria de la Ley Procesal de Trabajo.



laboral. No obstante, el demandante solicita que el proceso sea tramitado en la vía procedimental del proceso abreviado laboral y, el señor Juez, lejos de advertir esta trasgresión a las reglas fijadas con anterioridad al inicio del presente proceso, acepta la vía procedimental sugerida por el accionante y determina erróneamente que el presente proceso se ventile en la vía del proceso abreviado laboral.

¿Qué implicó para nuestra parte esta trasgresión de las reglas establecidas para el presente caso por la Ley Procesal de Trabajo N° 29497?

Al determinar el Juez que la presente causa se tramite en el proceso abreviado, nuestra parte tuvo que asumir, aparte de la carga misma que implica un proceso, el corto plazo que la ley establece a fin de que se desarrolle el mismo. Esto conforme al Art. 48 de la Ley Procesal de Trabajo, los plazos establecidos para el proceso abreviado laboral son muchísimo más cortos que el proceso ordinario, iniciando con el plazo perentorio de diez días para contestar la demanda, así como el establecimiento de una Audiencia Única, en la que se unen la audiencia de conciliación y la de juzgamiento establecidas para el proceso ordinario laboral. Hecho que es a todas luces atentatorio de nuestro derecho a un debido proceso y por ende también a una tutela jurisdiccional efectiva.

En el Considerando Quinto de la Sentencia impugnada, el *A-quo* hace referencia a la defensa formal planteada por nuestra parte, referida al cuestionamiento de la determinación de la vía procedimental elegida, no obstante, indica que *cuando el juzgado ha admitido a trámite la demanda sólo ha como única pretensión la reposición solicitada, no así el pago de las remuneraciones dejadas de percibir (...), en consecuencia resulta procedente la tramitación de la causa en el proceso abreviado, por lo que la solicitud debe desestimarse.*

Es decir, pese a que luego de la etapa de conciliación, al Juzgador se le hizo notar la trasgresión al debido proceso al haberse señalado una vía procedimental distinta a la prevista por ley para la causa, éste decidió hacer caso omiso a lo señalado por nuestra parte indicando por toda respuesta que la cuestión sería resuelta junto con la Sentencia, continuando así con la vulneración a nuestros derechos, puesto que al tratarse de una defensa formal, que podría haber impedido la continuación de la Audiencia Única y su variación y/o desdoblamiento en dos etapas (Audiencia de Conciliación y Audiencia de Juzgamiento), el *A-quo*, desde ese momento ya predispuesto a recortar nuestro derecho

<sup>2</sup> Como se evidencia del texto de la Sentencia, en la que el Juez ha determinado que no le correspondía al actor el pago de devengados, de donde se demuestra con certeza que se trataba de otra pretensión principal y no accesoria del petitorio de reposición al centro de labores.



de defensa, decide obviar el debido proceso y actuar de modo fraudulento, esto es; contrario a la legalidad previamente establecida. Efectivamente, el texto de la ley es claro y no acepta interpretación alguna, existen cuatro tipos de vía procedimental para los procesos laborales, siendo la vía específica para el presente proceso la vía del Proceso Ordinario, no pudiendo el Juez modificar a discreción lo que la ley ha establecido como una 'regla de juego' para el nacimiento del juicio.

Por otro lado, se evidencia el claro hecho de que el Juzgador no se encontraba preparado para manejar la Audiencia en una sola ocasión, ya que debido a la premura con que manejó la misma se han vulnerado innumerables derechos procesales de nuestra parte, entre otros:

- El hecho de que no haya resuelto la Excepción propuesta por nuestra parte de modo primigenio y antes de pasar al examen del fondo del asunto, generando una incertidumbre innecesaria para las partes, y trasgrediendo lo establecido por el Código Procesal Civil, en lo referido a la resolución de las defensas de forma.
- El hecho claro de no haber permitido a nuestra parte objetar las pruebas presentadas por la parte demandante, como sí lo hizo con ésta, a quien le dio demasiado tiempo para que tachara, se opusiera e impugnara cuanto quiso.
- El hecho claro de que no resolvió la tacha planteada por nuestra parte, referida textualmente en el PRIMER OTROSÍ de nuestro escrito de Contestación a la demanda, hecho claramente notorio del texto de la Sentencia en la que no se hace mayor referencia a la misma, no obstante, como se puede evidenciar del archivo filmico de la Audiencia, nuestra parte solicitó al Juez se nos permita contradecir la prueba planteada por la contraria, así como la admisión de nuestras cuestiones probatorias.
- El hecho claro y demostrado de que no dio el mérito correspondiente a las pruebas ofrecidas, admitidas y actuadas por nuestra parte.

Entre otras irregularidades observadas y puestas de manifiesto durante la Audiencia Única, que habrían podido evitarse, de haber actuado el señor Juez conforme a la legalidad y habiendo estimado nuestro cuestionamiento y señalado que la vía procedimental correcta para el presente caso es la del Proceso Ordinario Labora, desdoblando la Audiencia en dos etapas, desarrollándose en aquella fecha la Audiencia de Conciliación, en la que además correspondía emitir pronunciamiento en lo referido a nuestra Excepción de Falta de Legitimidad para obrar de la parte demandante, ya que ésta implicaba



VELASQUEZ GALLARDAY & ASOCIADOS  
ABOGADOS

también un cuestionamiento formal insuperable, ya que denunciarnos el claro hecho de que el demandante no tenía la facultad de serlo en dicho proceso. Correspondía además, fijar hora y fecha para la Audiencia de Juzgamiento, a fin de que se dé inicio a la confrontación de posiciones y el análisis probatorio de la cuestión de fondo.

Obviamente, ya desde el hecho que el Juez haya decidido indiscriminadamente resolver esta cuestión en la sentencia vulnera el principio constitucional a la tutela jurisdiccional efectiva, y el hecho de que en la Sentencia se haya desestimado la misma, es un acto que evidentemente debe ser corregido por el *Ad-quem*, más aún si – conforme se evidencia de la filmación de la Audiencia – se hizo notar esta situación en el momento oportuno, con conocimiento de la contraria y fue sometido al correspondiente contradictorio, pudiendo en dicho momento la contraria haber subsanado tal ineficiencia con el allanamiento a nuestra solicitud; no obstante, pese a que se reafirmaron en la pluralidad de sus pretensiones optaron por la continuación de la causa, obviando el hecho claro de una posterior declaración de nulidad.

Por estas consideraciones este extremo debe ser revocado, con la consecuente declaración de nulidad de la Audiencia Única, ordenándose al Juez de primera instancia cumpla con ceñirse al procedimiento establecido por ley para la presente causa.

## 2) LA DECLARACIÓN DE ESTIMACIÓN PARCIAL (*FUNDADA EN PARTE*) DE NUESTRA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR

**SEGUNDO.**- Como se observa del texto de la Sentencia impugnada, el *A-quo* se refiere a la Excepción de Falta de Legitimidad para Obrar del demandante en el Considerando Cuarto de la Sentencia, indicando que *la indicada excepción (entendida como representación defectuosa) debe ampararse en parte.*

Impugnamos dicho extremo, por cuanto, conforme se ha acreditado fehacientemente los supuestos dirigentes sindicales que representaban al Sindicato demandante *carecían de legitimidad para acudir en su representación*<sup>3</sup>.

Se observa de esta decisión, también contenida en el fallo, que el Juez ha ideado una nueva forma de resolver las Excepciones, pues nótese de todo el texto de los artículos pertinentes del Código Procesal

<sup>3</sup> Como ha establecido de modo extremadamente contradictorio el *A-quo* en el Considerando 4.6 *in fine*.



Civil, que en ninguno de sus párrafos se establece la posibilidad de declarar **fundada en parte** una Excepción, esto obedece claramente al hecho posterior a la estimación de una excepción, esto es; su consecuencia legal. En el presente caso: ¿Cuál es la consecuencia legal de haber declarado fundada en parte la Excepción de Falta de Representación o Representación Defectuosa del demandante? ¿Es acaso la señalada por el *A-quo* en su fallo?: '(...) por lo que debe excluirse al referido Sindicato como demandante, entendiéndose este proceso entre los tres trabajadores demandantes con la Universidad demandada'. ¿Es esa la consecuencia que la ley señala para la estimación de una Excepción de Representación Defectuosa? REMITÁMONOS A LA LEY: ART. 451, NUMERAL 2º DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL

*'Artículo 451.- Una vez consentido o ejecutoriado el auto que declara fundada alguna de las excepciones enumeradas en el Artículo 446, el cuaderno de excepciones se agrega al principal y **produce los efectos siguientes:***

(...)

*2. **Suspender el proceso hasta que se subsane el defecto o la insuficiencia de representación del demandante dentro del plazo que fijará el auto resolutorio (...).***

Demás está decir que el Juez ha desobedecido por completo las reglas establecidas por el Código Procesal Civil para el procedimiento de las Excepciones.

Como hemos tenido oportunidad de referir, a tenor de lo prescrito por la Primera Disposición Complementaria de la Ley Procesal de Trabajo, el Código Procesal Civil se aplica supletoriamente a todo lo no previsto por la primera de las nombradas. En consecuencia, al no encontrar norma alguna que se refiera a la tramitación de las defensas formales Excepciones, corresponde a los Jueces, actuar conforme a los lineamientos establecidos en los Artículos 446 y siguientes del Código Procesal Civil, sin embargo, esto parece no haber sido entendido por el *A-quo*, pues como se ve de autos; éste ha resuelto nuestra Excepción en la Sentencia, obviando lo establecido en el Art. 449 que para el caso concreto sería:

*"Absuelto el traslado o transcurrido el plazo para hacerlo, el Juez resuelve la excepción (...). Si la declara infundada, declara también el saneamiento del proceso. De lo contrario, aplica lo dispuesto en los artículos 450 y 451."*

El traslado de la Excepción se realizó con ocasión de la Audiencia Única, en la cual se le corre traslado al demandante de nuestro escrito de Contestación a la demanda donde se encuentra



plantada nuestra Excepción de Falta de Legitimidad para obrar del demandante. De la misma forma, en dicha Audiencia el Juez informa a la contraria acerca de la Excepción planteada y le otorga la posibilidad de plantear su contradicción a la misma. Por lo tanto, el Juez debió referirse de modo primigenio a la resolución de la Excepción planteada (defensa de forma), para posteriormente y – únicamente si la declara infundada – continuar con el análisis del fondo del asunto.

Lejos de esto, el Juez de primera instancia decidió de modo inobjetable, sin referir la normatividad que lo amparaba, proseguir con la etapa sucesiva y resolver la Excepción con la sentencia.

Se encuentra plenamente acreditado que el Sindicato demandante, no era tal. Es decir, conforme señala el Juez en su Considerando Cuarto: *a la fecha de la presentación de la demanda (31 de mayo del 2013) los recurrentes ya no tenían la condición de trabajadores de la demandada y como tal no podían formar parte de la organización sindical, más todavía si con anterioridad a dicha fecha (22 de mayo del 2013) el Sindicato demandante le cursó comunicación a la demandada de los nuevos integrantes de la Junta Directiva conforme a la documental de fojas 353, lo que evidenciaría la falta de representación de los recurrentes para acudir a esta instancia como miembros de la organización sindical demandante.*

De donde se entiende claramente que el señor Juez de modo primigenio considera que, conforme a sus facultades directrices (y al principio *Iura novit curia*) la Excepción planteada debe entenderse como una de Falta de representación suficiente y corresponde estimarse la misma. No hace mayor desarrollo referido al hecho de declarar fundada en parte la misma, no obstante, entendemos que la misma esté dirigida a la estimación de la Excepción mas no como fue propuesta en sus inicios, sino conforme a la variación realizada por la judicatura, esto es; de excepción de Falta de Legitimidad para Obrar a Excepción de Falta de Representación o Representación Defectuosa del demandante. POR CONSIGUIENTE, AL DECLARARSE FUNDADA LA EXCEPCIÓN REFERIDA, EL A-QUO DEBIÓ ACTUAR CONFORME A LO ESGRIMIDO POR EL NUMERAL 2º DEL ART. 451 DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL. ES DECIR: **SUSPENDER EL PROCESO HASTA QUE SE SUBSANE LA INSUFICIENCIA DE REPRESENTACIÓN DEL DEMANDANTE DENTRO DEL PLAZO QUE FIJARA EL AUTO RESOLUTORIO.**

Donde volvemos al tema de la falta de apego del señor Juez a la legalidad, ya que éste pudo haber actuado conforme a estos claros lineamientos establecidos legalmente; no obstante, el Juzgador



pasando tantas veces por alto nuestros derechos de defensa y a un debido proceso, pese a declarar fundada la Excepción planteada por nuestra parte, decide juzgar el fondo del asunto, desconociendo los efectos legales de las Excepciones. Con lo cual además, se evidencia el perjuicio que se nos causó al haberse elegido incorrectamente la vía del proceso abreviado, ya que de lo contrario, el traslado de la Excepción se habría dado en la Audiencia de Conciliación, resolviéndose la misma en dicho acto o dentro de los diez días siguientes, conforme al CPC, y otorgando al demandante el plazo correspondiente para acreditar la suficiencia de su representación, hecho que debía ser sometido al contradictorio en la fecha que se hubiere dispuesto para la Audiencia de Juzgamiento.

De lo hasta aquí dicho se establece con extrema claridad que el *Ad-quo* ha actuado de modo ilegal y arbitrario, perjudicando nuestros derechos constitucionalmente reconocidos, como son el de defensa, al debido proceso y a una tutela jurisdiccional efectiva, al haber dictado una sentencia que no se encuentra fundada en el derecho sino más bien en un ánimo de parcialización para con las pretensiones del demandante. Hecho que también debe ser corregido por el *Ad-quem*, quien debe establecer las pautas para que nuevamente se lleve adelante la tramitación del proceso, conforme a lo previsto en la ley, y no en la subjetividad del Juez de primera instancia.

**3) LA TRASGRESIÓN DE LAS REGLAS DE COMPARECENCIA ESTABLECIDAS EN LA LEY N° 29497**

**TERCERO.**- Pese a haber declarado fundada la Excepción de Representación Defectuosa o insuficiente del demandante, el Juez decide pronunciarse sobre el fondo. Esto en mérito al simple hecho de que el supuesto demandante SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES (EMPLEADOS) DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA, *ha señalado que se apersonan como representantes de la organización sindical y por derecho propio; siendo por tanto que en forma expresa los demandantes han dejado establecido que acuden a esta vía por derecho propio (...).*

Habría que preguntarle al Juez de primera instancia, como se le hizo notar en la Audiencia Única, ¿en qué parte de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497 o, mejor aún, en que cuerpo de leyes se le otorga a los trabajadores la posibilidad de acudir de modo conjunto para ejercitar su derecho de acción frente a un supuesto despido fraudulento?



Acudamos al texto claro y expreso de la Ley Procesal de Trabajo, que para la cuestión permite el reenvío al CPC, al establecer únicamente las reglas especiales de comparecencia, esto es, para casos distintos al establecido como regla general.

Así, el Código Procesal Civil:

**TITULO II**

**COMPARECENCIA AL PROCESO**

**Capítulo I**

**Disposiciones generales**

**Capacidad para ser parte material en un proceso.-**

**Artículo 57.- Toda persona natural o jurídica, los órganos constitucionales autónomos y la sociedad conyugal, la sucesión indivisa y otras formas de patrimonio autónomo, pueden ser parte material en un proceso.**

**Capacidad para comparecer en un proceso.-**

**Artículo 58.- Tienen capacidad para comparecer por sí a un proceso o para conferir representación designando apoderado judicial, las personas que pueden disponer de los derechos que en él se hacen valer, así como aquellas a quienes la ley se lo faculta. Las demás deben comparecer por medio de representante legal.**

*También pueden comparecer en un proceso, representando a otras personas, las que ejercen por sí sus derechos.*

*Puede continuar un proceso quien durante su transcurso cambia de nombre, sin perjuicio de la causa que motivó tal hecho.*

De cuyo texto se entiende claramente que cualquier persona de modo individual, sea personal o a través de un apoderado o representante legal, tiene capacidad para ser parte material y procesal. Así también – y taxativamente – *los órganos constitucionales autónomos y la sociedad conyugal, la sucesión indivisa y otras formas de patrimonio autónomo.* Esa es la regla general.

Cierto es que la nueva Ley Procesal de Trabajo establece que existen REGLAS ESPECIALES DE COMPARECENCIA, y son las que se enumeran en los artículos 8 y 9 de dicho cuerpo legal, entre los cuales se encuentra prevista la comparecencia de:

1. Los menores de edad
2. **Los Sindicatos**
3. Las Asociaciones o instituciones sin fines de lucro, la Defensoría del Pueblo y el Ministerio Público.



---

Como se observa no se encuentra entre las reglas especiales de comparecencia señaladas por la Ley Procesal de Trabajo al conjunto de trabajadores que indiquen la presunta trasgresión de sus derechos laborales, por lo que éstos deben actuar conforme a la regla general de comparecencia y demandar de modo personal.

Pero ¿qué ocurrió en el presente caso? Para inducir a error al Juzgado (?), primero señalan en la demanda una vía procedimental ajena a sus pretensiones y segundo, deciden comparecer como Sindicato para encontrarse suponemos dentro de los alcances de las reglas especiales de comparecencia, y por sí acaso; por derecho propio. Pero, ¿no es que el Juez conoce el derecho y como director del proceso debe ceñir los actos de las partes a lo establecido en la ley? EN EL PRESENTE CASO NO, LOS 'ACCIONANTES' LOGRARON – CON EXTREMA AYUDA DEL JUEZ – BURLANDO EL TEXTO CLARO Y EXPRESO DE LA LEY, TRASGREDIENDO NUESTROS DERECHOS: QUE SE LLEVE ADELANTE EL PROCESO CON UN CONJUNTO DE ACCIONANTES, hecho no previsto de modo alguno en la ley<sup>4</sup>.

Efectivamente, los Sindicatos se encuentran facultados para comparecer al proceso en defensa de sus intereses o la de sus agremiados. No obstante, en el presente caso es claro que el Juez ha determinado textualmente que no es el Sindicato de Trabajadores No Docentes (Empleados) de la UIGV quien acciona, habiéndose declarado fundada una Excepción que denuncia este hecho, entonces indica que los demandante acuden por derecho propio, por lo que, en esta nueva situación jurídica de los 'accionantes', deben hacer valer su derecho por sí mismos, es decir, de modo personal. Pero qué hace el Juez, pese a las innumerables referencias por nuestra parte en el sentido de que la ley les impide actuar de forma conjunta, y sin que los propios demandantes hayan indicado la posibilidad de una acumulación subjetiva, **EL A-QUO DECIDE QUE EL PROCESO SE LLEVE ADELANTE CON TRES DEMANDANTES**.

De donde se extrae las extrañas y atentatorias circunstancias que rodean el inicio del presente proceso, que a todas luces nos ha causado un grave perjuicio, que igualmente debe ser reparado por el Superior en Grado, **determinando expresamente quién demanda en el presente proceso: si es**

---

<sup>4</sup> Con excepción, claro está de la figura de la acumulación subjetiva, que en el presente caso no fue determinado ni por la parte demandante ni por el señor Juez, conforme a lo establecido en el último párrafo del Art. 83 del Código Procesal Civil, y que en el presente caso no se encuentra previsto entre las reglas especiales de comparecencia, como sí lo contenía la antigua Ley Procesal de Trabajo N° 26636, que en su artículo 13 prescribía la posibilidad de acumulación subjetiva.



el Sindicato, que demuestre tener legitimidad para obrar o representación suficiente; y si lo hacen por derecho propio, se les debe ordenar demandar de modo personal, conforme a ley, con las consecuencias legales que ello implique, en el entendimiento de que ha sido decisión de ellos el hecho de haber demandado de modo conjunto, aun cuando sabían perfectamente que tal situación estaba proscrita por ley.

#### 4. LA FALTA DE PRONUNCIAMIENTO DEL *A- QUO* RESPECTO A LA TACHA PROPUESTA POR NUESTRA PARTE

CUARTO. - Como es de evidenciarse, una trasgresión más a nuestros derechos viene constituida por el hecho de que el Juzgador no se ha pronunciado en la sentencia respecto a la cuestión probatoria: Tacha, planteada por nuestra parte respecto del documento Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV, que presentan 'los demandantes' como Medio Probatorio N° 3, para lo cual ofrecimos como prueba el Informe Pericial, copia del Libro de Registro de Resoluciones y el testimonio del Perito, con lo que se evidenciaba la falsedad del documento y por ende debía declararse Fundada nuestra Tacha.

Las pruebas fueron actuadas, no obstante, el *A-quo* ni siquiera nos permitió cuestionar medio de prueba alguno de la parte contraria, limitándose únicamente a referirse a cuanta objeción y cuestión probatoria fue realizada por la defensa de la parte demandante.

De igual forma, este hecho debe ser corregido por el Superior en Grado, ya que constituye una trasgresión efectiva del debido proceso y nuestro derecho de defensa. Asimismo, demuestra que la sentencia impugnada se encuentra viciada al haberse dictado vulnerando el derecho a la debida motivación.

## II. LA ERRADA APRECIACIÓN DEL JUZGADOR EN LO REFERIDO AL FONDO DEL ASUNTO

### 1) LAS FALTAS GRAVES COMETIDAS POR LOS 'DEMANDANTES'

QUINTO. - En el Considerando Noveno el Juez comienza su análisis respecto al fondo del asunto, iniciando con lo referido por la parte demandante, y a continuación indicando la normatividad que rige para el caso de despido de un trabajador por causa justa, y el procedimiento legal que se debe seguir, enumerando las formalidades que la ley señala para que un debido procedimiento.



Pues bien, en el presente caso se ha demostrado sin lugar a dudas que 'los demandantes' han sido despedidos por causa justa contemplada en la ley, al haber cometido falta grave debidamente demostrada, la misma que está relacionada con la conducta de los trabajadores, habiéndolo demostrado fehacientemente y otorgado a 'los demandantes' los 6 días naturales que la ley contemple a fin de que éstos ejerzan su derecho de defensa y levanten los cargos en su contra, observando el principio de inmediatez, habiéndosele comunicado por escrito a través de Carta Notarial en la que se les indica de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Efectivamente, en nuestro escrito de contestación a la demanda, así como en la Audiencia Única hemos indicado y demostrado fehacientemente que el cese de los demandantes se debió a que éstos cometieron las faltas graves estipuladas en los incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que todo el material fáctico, jurídico y probatorio estuvo dirigido a acreditar las faltas graves cometidas por 'los actores' así como la inexistencia del despido fraudulento.

Conforme se evidencia de la Carta de preaviso, se les imputó a 'los accionantes' la comisión de la falta grave contenida en los antes mencionados:

- a) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; la reiterada resistencia a las órdenes del empleador y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo; y asimismo,
- f) al existir una clara injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador, de sus representantes y del personal jerárquico.

Se ha acreditado que las faltas graves existieron, y estuvieron referidas al incumplimiento de obligaciones, el quebrantamiento de la buena fe laboral y la reiterada resistencia a las órdenes del empleador. Asimismo, hubo manifiesta injuria y faltamiento de palabra. Quedó más que claro que 'los demandantes', escudándose en el hecho de que formaban parte de la directiva del Sindicato de Trabajadores de la Universidad, cursaron diversas comunicaciones al Rector y Secretario General de la UIGV, autoridades de nuestra casa de estudios, indicando falsamente que tenían en su poder copia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV y otra comunicación que les habrían hecho llegar de modo anónimo, según las cuales las autoridades de la Universidad pretenderían transformar la Universidad Inca Garcilaso de la Vega Asociación Civil en una Sociedad Anónima Cerrada, con la finalidad de trasgredir derechos laborales, por lo cual manifiestan encontrarse preocupados.



---

Como se ha demostrado de modo manifiesto, aun cuando el señor Juez no hace ni siquiera mención a este hecho, la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV no existe, y lo que los demandantes han presentado al Despacho como prueba de su presunta existencia es un documento falso, un fotomontaje cuya procedencia hasta la fecha se desconoce pues 'los actores' se resistieron a presentarla ante el insistente requerimiento de las autoridades de la Universidad.

Se ha demostrado que con fecha 11 de marzo del año en curso, el Secretario General de la Universidad le remite comunicación escrita a 'los accionantes' en respuesta a su Carta de fecha 06 de marzo, mediante la cual les requiere para que presenten la copia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV que dicen tener en su poder. 'Los accionantes', lejos de cumplir con la solicitud realizada, a través de una segunda comunicación escrita, siempre escudándose en el hecho de ser dirigentes sindicales, desconocen la autoridad del Secretario General, indicando textualmente que la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV *fue comunicada a diferentes dependencias y oficinas de la Universidad.* HECHO DEMOSTRADAMENTE FALSO, ya que como hemos indicado tal Resolución NO EXISTE, ya que nunca fue redactada ni suscrita por el señor Rector de nuestra casa de estudios.

Al notar este faltamiento de palabra contra el Secretario General, a quien desconocieron como autoridad, pese a que conforme al Reglamento General el Secretario General *es el responsable de brindar apoyo administrativo directo al Despacho del Rector*, es este último quien les cursa una comunicación escrita, con fecha 18 de marzo del año en curso, otorgándoles 48 horas y con carácter de urgencia para que remitan copia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV, así como informen quién y cuándo se la remitieron, incluyendo el comunicado escrito que menciona la intención de transformar la Universidad en Sociedad Anónima.

Lejos de cumplir con la orden que les dio el máximo Representante de la Universidad, 'los demandantes' de modo soberbio y seguros de encontrarse protegidos por la condición de dirigentes sindicales cursan una tercera carta al señor Rector de la Universidad, en la que existe una clara injuria y faltamiento de palabra, esta vez contra esta autoridad: indican taxativamente que basan su preocupación en la denuncia interpuesta por el Gerente General y en una copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 0036-2013-CU-RUIGV que se les hizo llegar, indican que el Rector pretende poner en tela de juicio su conocimiento sobre la documentación en la que sustentan su preocupación, sin considerar que esta debe obrar en los archivos de la propia



VELASQUEZ GALLARDAY & ASOCIADOS  
ABOGADOS

Secretaría General de nuestra Universidad. De donde se evidencia además que nuevamente incumplen con lo que esta vez el Rector les pide, que muestren la documentación en la que sustentan su 'preocupación' y que además causó zozobra en los demás trabajadores, y la seguridad en las autoridades de la Universidad de que la documentación a que hacían mención no existía.

Por último, y debido a la evidente resistencia de 'los accionantes', con fecha 25 de marzo el máximo órgano de gobierno de la Universidad, Consejo Universitario, aprueba por unanimidad volver a remitir a los suscribientes una comunicación notarial, a fin de que en un plazo máximo de 24 horas – teniendo en cuenta que se les venía requiriendo lo mismo desde el 11 de marzo – haga llegar copia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV así como la demás documentación que indicaron tener en su poder que menciona sobre la intención de transformar a la Universidad en sociedad anónima, bajo responsabilidad y, se les hace saber que en caso contrario la Universidad iniciaría las acciones legales pertinentes.

Esta última solicitud, comunicación notarial, ni siquiera fue respondida por los accionantes, en el máximo de su soberbia y siempre seguros de que son intocables por formar parte de la dirigencia sindical.

TODA LA SITUACIÓN RELATADA EN LÍNEAS ANTERIORES FUE PLENAMENTE ACREDITADA EN LA AUDIENCIA ÚNICA, de la cual quedó clarísimo, incluso de la propia declaración de parte de 'los actores' el hecho de que éstos no tuvieron impedimento alguno para cumplir la orden impartida por las autoridades de la Universidad, simplemente no se les dio la gana de presentar la copia de la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV que tantas veces indicaron tener en su poder, en su arrogancia de formar parte de la dirigencia sindical. Del mismo modo, se acreditó que existió un claro faltamiento de palabra en las comunicaciones dirigidas a las autoridades de la UIGV. Incluso, como se hizo notar en la Audiencia Única al señor Juez EN EL PROPIO TEXTO DE LA CARTA CON LA QUE EJERCEN SU DERECHO DE DEFENSA DE LOS CARGOS IMPUTADOS, los demandantes continúan faltando al honor del señor Rector, indicando hechos inexactos e injuriantes, por lo que LEJOS DE LEVANTAR CARGO ALGUNO, PRETENDEN SIEMPRE ESCUDARSE EN EL HECHO DE SER DIRIGENTES SINDICALES Y POR LO TANTO INTOCABLES.

Se demostró además que incluso en el escrito de demanda faltan a la verdad cuando indican primero que la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV fue notificada a todas las dependencias de la Universidad



entre las cuales estaba la Gerencia General, para después indicar que el Gerente General consiguió la Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV a través de conocidos, Y FINALMENTE EL PROPIO GERENTE GENERAL DESMINTIÓ TAL VERSIÓN INDICANDO CON SU PROPIO TESTIMONIO, OFRECIDO POR LA CONTRARIA, QUE EL JAMÁS TUVO A LA VISTA LA TANTAS VECES MENCIONADA RESOLUCIÓN N° 036-2013-CU-RUIGV.

Hecho que, lejos de ser analizado en su contexto por el Juzgador fue completamente obviado por este, limitándose a seguir el camino más fácil, como fue el de dar la razón a 'los peticionantes' sin dedicar mucho más que unos cuantos párrafos para colegir que éstos no podían ser despedidos pues formaban parte de la dirigencia sindical. Cabe preguntarle nuevamente al señor Juez: Eran dirigentes sindicales ¿Y? ¿Dejan por ello de ser trabajadores? ¿Esa cualidad los convierte en intocables, aun cuando se demuestra fehacientemente que dolosamente cometieron faltas graves? La respuesta obvia es NO. Los dirigentes sindicales también son trabajadores de la Universidad, y le deben un mutuo respeto a las autoridades de la Universidad, y se encuentran sujetos a las órdenes de éstos, aun cuando estas órdenes no devenguen directamente de sus labores efectivas, sin embargo se encuentren relacionadas con el principio de buena fe laboral y con ese ambiente de respeto que debe existir entre los trabajadores y sus superiores. ¿De qué estaríamos hablando si no fuese así? La relación laboral se tornaría insubsistente y el ambiente de trabajo nada propicio.

DE DONDE SE CONCLUYE SIN LUGAR A DUDAS QUE 'LOS DEMANDANTES' SÍ COMETIERON LAS FALTAS GRAVES ESTIPULADAS EN LOS INCISOS A) Y F) DEL ARTÍCULO 25 DEL DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR, POR TANTO SU DESPIDO SE DEBIÓ A UNA CAUSA JUSTA CONTEMPLADA EN LA LEY.

## 2) LA INEXISTENCIA DEL DESPIDO FRAUDULENTO

**SEXTO.-** Conforme inicia su Considerando Décimo Segundo, la figura del despido fraudulento es una construcción jurídica del Tribunal Constitucional, quien a través de su Sentencia con razón del Ex. 206-2005-PA/TC (Caso Baylón Flores) indica taxativamente que éste se produce cuando:

*'se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente'*

En otra jurisprudencia se añaden dos supuestos más para la configuración del despido fraudulento: *el vicio de la voluntad y la fabricación de pruebas.*



VELASQUEZ GALLARDAY & ASOCIADOS  
ABOGADOS

Pues bien, 'los accionantes' indican que su despido habría sido fraudulento, pudiendo haber elegido otra categoría para impugnar su despido, ya que invocan haber actuado siempre como representantes sindicales ellos eligieron el despido fraudulento y todo el contradictorio estuvo dirigido, por nuestra parte, a demostrar la inexistencia del despido fraudulento.

Era simple para el Juez, preguntarse: En el presente caso ¿se le imputó a los trabajadores hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios? La respuesta es NO, ya que los hechos por el contrario son notoriamente veraces. ¿Se les atribuyó una falta no prevista legalmente? NO, ya que las faltas imputadas se encuentran plenamente tipificadas, en los incisos a) y f) del At. 25 del DS N° 003-97-TR, hecho que no requiere prueba alguna, ya que se encuentra clara y expresamente recogido en la ley. No obstante el *A-quo* concluye que en el presente caso éste sería el supuesto por el cual se encontraría configurado el despido arbitrario: al no haberse configurado una falta prevista en la ley por parte de los recurrentes. Razonamiento sin lógica, que trasgrede el texto de la ley, que tipifica de modo inequívoco las causales de faltas graves imputadas a 'los accionantes', motivo por el cual este extremo debe ser revocado por la Sala, por cuanto carece de sustento jurídico y más aún, trasgrede nuestro derecho a la debida motivación de resoluciones judiciales, tantas veces reivindicada por el máximo intérprete de la Constitución.

Por último, es obvio el hecho de que tampoco se configuran, en el presente caso, los otros dos supuestos, pues no se puede hablar de vicios de voluntad y menos de fabricación de pruebas, pues si hablásemos de esto, ha quedado acreditado que la fabricación de pruebas (Resolución N° 036-2013-CU-RUIGV) ha sido realizada por la contraria.

POR CONSIGUIENTE: NO EXISTE DESPIDO FRAUDULENTO.

**SÉPTIMO.-** En lo referido al pago de devengados, se puede apreciar que el Juzgador confirma nuestra hipótesis referida a que esta pretensión es otra principal, desde el mismo hecho que éste dedica un espacio de su fundamentación (Considerando 12.5) y en los extremos de su fallo: Quinto, declarando Improcedente este extremo solicitado.

Este claro hecho, aunado a que los accionantes se reafirmaron en que su *petitum* se extendía a lograr también el pago de devengados, darán certeza al superior jerárquico en lo referido a que el presente proceso debe tramitarse en la vía del proceso ordinario y no como arbitrariamente ha elegido el señor Juez siguiendo la errada y antojadiza petición de 'los accionantes'.

**OCTAVO.-** Por último, poner de manifiesto la trasgresión sufrida respecto de nuestro derecho fundamental a una debida motivación de las resoluciones judiciales, tantas veces defendida y alegada por el máximo intérprete de la Constitución, que ha llegado incluso a sostener que esta tipología acarrearía la trasgresión al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Así:

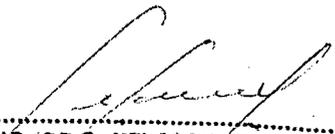
e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).<sup>5</sup>

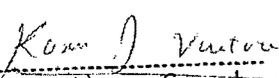
**POR TANTO:**

A Usted Señor Juez, pedimos tener por interpuesto el presente Recurso y proveer conforme a ley.

**OTROSÍ DIGO:** Adjuntamos arancel judicial por Apelación de Sentencia y Cédulas de Notificación.

Miraflores, octubre del 2013

  
-----  
**JÓRGE G. VELASQUEZ GALLARDAY**  
Colegio de Abogados de Lima  
Registro N° 7321

  
-----  
Karen Ventura Saavedra  
ABOGADA  
CAL. N° 47408

<sup>5</sup> Párrafo extraído de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional al resolver el Exp. 00037-2012-PA/TC, de fecha 25 de enero del 2012, Fundamento 34.

505

**DECIMO TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA**

**EXPEDIENTE : 13839-2013- 0 -1801- JR-LA-13**  
**DEMANDANTE : SINDICATO DE TRABAJADORES NO DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**DEMANDADO : UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**  
**MATERIA : DESPIDO FRAUDULENTO.**  
**JUEZ : BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO**  
**SECRETARIO : ANGELA MILAGROS CHARAJA AZNARÁN**

**Resolución No SEIS**

**Lima, Once de octubre de dos mil trece.-**

Al escrito No 295853-2013 de fecha 09 de octubre de 2013 presentado por la parte demandada, mediante el cual se interpone recurso de apelación contra la sentencia expedida en el presente proceso; adjuntando el respectivo arancel judicial y comprobantes por derecho de notificación.

**CONSIDERANDO;**

**PRIMERO:** El artículo 366 del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente al caso de autos establece "El que interpone apelación debe fundamentarla, indicando el error de hecho o de derecho incurrido en la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria."

**SEGUNDO:** Con fecha 01 de octubre de 2013, se expide sentencia, declarando fundada en parte la demanda, disponiendo que la demandada reponga a los demandantes en sus labores habituales, con costas y costos, e improcedente el extremo del pago de remuneraciones; siendo notificada a la parte demandante el día 01 de octubre de 2013 conforme se advierte del acta de entrega de sentencia que obra en autos (fojas 213); habiéndose dejado constancia de la inasistencia de la parte demandada.

**TERCERO:** En razón del medio impugnatorio interpuesto, es de verse que éste ha sido presentado dentro del quinto día hábil conforme lo normado en el artículo 32° de la Ley 29497, así también se ha fundamentado el error de hecho y derecho, habiéndose precisado el agravio y expresado sus pretensiones impugnatorias conforme lo estipulado en el artículo 366° del Código Procesal Civil.

**CUARTO:** En base a lo expuesto, corresponde conceder el recurso de apelación interpuesto por la demandada, debiendo tenerse en cuenta, que la resolución materia de apelación es una sentencia, debiendo por tal motivo concederse con efecto suspensivo de acuerdo a lo regulado en el artículo 371° del Código Procesal Civil.

En atención a lo expuesto,

**SE RESUELVE:**

- 1) **CONCEDER** la apelación que se interpone por la parte demandada contra el mérito de la sentencia No.122-2013 de fecha 01 de octubre de 2013 **CON EFECTO SUSPENSIVO.**

2) ELEVAR los actuados al Superior en grado, con los cargos anexos de la presente resolución, a fin de que proceda conforme a sus atribuciones.

**Notifíquese.**



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

545

**Señores:**

TOLEDO TORIBIO

**CARLOS CASAS**

ESPINOZA MONTOYA

Lima, 23 de mayo de dos mil catorce.-

**VISTOS:**

En Audiencia Pública de fecha 23 de mayo del presente año e interviniendo como Jueza Superior Ponente la Señora Vilma Carlos Casas.

**ASUNTO:**

Viene en revisión a esta instancia la **Sentencia N° 122-2013-13°JELPL**, de fecha primero de octubre de 2013 (fojas 432 a 441), que declara fundada en parte la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, infundada la solicitud de cuestionamiento a la vía procedimental deducidas por la demandada; Infundada la oposición contra la declaración del Secretario General del Sindicato y a la declaración del Perito; infundada la tacha al informe pericial de grafotecnia; declarar fundada en parte la demanda; en mérito al recurso de apelación presentada por la parte demandada.

**AGRAVIOS:**

**Los agravios de la demandada son los siguientes:**

1.- El A quo no ha realizado el análisis de los presupuesto procesales que debieron de darse para constituir la relación jurídica procesal regular o válida, como cuando la vía procedimental propuesta no corresponde a la naturaleza del



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

5.- El A quo ha llevado a cabo una errada apreciación sobre las faltas graves cometidas por los demandantes.

6.- No se ha configurado el supuesto despido fraudulento, puesto que no se imputó a los trabajadores hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, por el contrario son notoriamente veraces. Asimismo no se les atribuyó una falta no prevista legalmente ya que las faltas imputadas se encuentran plenamente tipificadas en los incisos a) y f) del Art. 25 el DS N° 003-97-TR.; tampoco se puede hablar de vicios de voluntad y menos de fabricación de pruebas.

**CONSIDERANDO:**

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

**Segundo:** En relación al ***primer agravio*** formulado por la parte demandante referido a la no idoneidad de la vía procesal que ha regido el presente proceso, debe de señalarse que la Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece la competencia de los Juzgados de Trabajo, para conocer **en proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única**"; por tanto, no hay posibilidad de acumularse otras pretensiones principales



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

judicializado a determinar la fundabilidad o no de la demanda de Reposición planteada.

**Cuarto:** Si esto es así, evidentemente nos encontramos ante la presencia una única pretensión principal, "Reposición por haberse configurado un despido fraudulento" ya que la pretensión referida al pago de las remuneraciones devengadas, producto de un despido lesivo de derechos constitucionales, constituye una pretensión cuyo pronunciamiento, dependerá de la suerte que siga la principal; y siendo que la demanda ha sido admitida en la **vía Abreviada Laboral**, en la que no es posible acumular a la pretensión principal única de Reposición, otra pretensión principal, y no habiéndose configurado este supuesto, su análisis y resolución debe de ser llevada a cabo en la **vía abreviada laboral**, tal como lo dispone la Nueva Ley Procesal del Trabajo; por lo que carece de fundamento lo señalado por la parte demandada, debiéndose en consecuencia confirmarse lo resuelto por el A quo, sobre este extremo dilucidado.

**Quinto:** En relación al **segundo agravio** referido a la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, debe de precisarse que la excepción de falta de legitimidad para obrar (*legitimatío ad causam*) es la cualidad emanada de la Ley para requerir una sentencia favorable respecto del objeto litigioso, situación que coincide en la mayoría de los casos, con la titularidad de la relación jurídico sustancial; siendo ello así, la falta de legitimación para obrar consiste en la ausencia de esa cualidad, sea porque no existe identidad entre la persona del actor con aquella a quien la acción está concedida o entre la persona del demandado y aquella contra la cual se concede; en otras palabras, para que un demandante sea sujeto de una relación procesal válida tiene que ser el titular de la relación jurídica material o sustantiva, esto es, que exista «identificación entre la persona del actor con la persona a cuyo favor está la ley sustantiva».



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

**Octavo:** En relación al *cuarto agravio* formulado por la parte demandada debe señalarse que el medio probatorio número 3 propuesto por la demandante, no constituye un medio de prueba trascendental que condicione los fundamentos que cimientan la resolución venida en grado, por lo que en atención a la Resolución Administrativa N° 002-2014-CE-PJ, debe desestimarse este agravio.

**Noveno:** En relación a los agravios referidos al tema de fondo, la supuesta existencia de un despido fraudulento, debe de señalarse que la materia de *Litis* se circunscribe en determinar la existencia o no de un despido lesivo de derechos fundamentales, ello en arreglo a *los agravios* planteados por la parte demandante, por lo que debemos de precisar, en primer término, el contenido, alcances e implicancias del Nuevo Modelo Procesal en relación al despido fraudulento, específicamente en materia probatoria; en segundo término los alcances sustantivos de la figura jurisprudencial del despido fraudulento desarrollado por el Tribunal Constitucional.

**Décimo:** Sobre la carga de la prueba del móvil que mancha de nulidad el despido, La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en el artículo 23 inciso 3 literal b), señala:

“Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) b) El motivo de nulidad invocado (...)” (el resaltado es nuestro).

Por esta la regla procesal, en principio, será el trabajador el obligado a demostrar que la relación laboral fue terminada por el empleador por los móviles sancionados con nulidad por el artículo 29° de la LPCL. Sin embargo, en el artículo 23 inciso 5) se señala:



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

nuestro). Menciona el máximo intérprete de la constitución que en el supuesto de despido fraudulento, "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 conforme 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 nuestro).

**Décimo tercero:** En tal sentido, para determinar si se ha configurado un despido fraudulento, corresponde en principio verificar, en la falta grave imputada al actor, si los hechos imputados son o no constitutivos de causa justa conforme a ley, y si el despido obedece a un ánimo soterrado del empleador de desvincularse del trabajador utilizando formas vedadas por el ordenamiento, tal como lo ha descrito el Tribunal Constitucional.

**Décimo cuarto:** La demandada imputó al accionante la comisión de las faltas señaladas en los literales a) y f) del artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, norma que señala en su párrafo inicial que "falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato", entre ellas; a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, (...), la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores 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; e incumplimiento de los incisos c) y k) del artículo 14 del Reglamento Interno de la Universidad.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

y comunicación escrita en la que nos indican que existe la intención de transformar la Universidad Inca Garcilaso de la Vega- Asociación Civil a una Sociedad Anónima Cerrada”, en acto seguido la Universidad le manifiesta su extrañeza por la carta recibida, solicitándole, con carácter de urgente le remita la aludida resolución. Además, asimismo, en Carta N° 023-2013-STNDEUIGV, el sindicato, se señala que la supuesta resolución N° 036 fue comunicada a diferentes dependencias y oficinas de la Universidad, evidenciándose el claro faltamiento de palabra que se ejerce sobre el Secretario General de la Universidad, también de la Carta N° 024-2013-STNDEUIGV de fecha 20 de marzo de 2013, el mencionado Sindicato manifiesta su extrañeza por los documentos enviados a su organización sindical, y a continuación señala: “no se pronuncia sobre lo que respetuosamente se le solicita y pone en tela de juicio nuestro conocimiento sobre la documentación (...) que es de público conocimiento, inexplicablemente se nos pide en plazos conminatorios remitir documentación sin considerar que esta debe obrar en los archivos de la propia Secretaría General de nuestra Universidad”, lo que evidenciaría la grave indisciplina, faltamiento de palabra, reiterada resistencia a cumplir órdenes e injuria grave por parte de los actores a la persona del Rector de la Universidad.

**Décimo noveno:** Estando expuesto así los hechos, para la resolución del presente caso es preciso, en primer término, determinar si es posible subsumir los hechos llevados a cabo por el actor en el tipo infractor imputado por la emplazada, esto es: si el hecho 1): “incumplir con presentar la copia de la Resolución solicitada por la demandada”, constituye una falta tipificada en el literal a) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: “El quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes del empleador e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo”; si el hecho 2): “El exigir reiteradamente explicaciones sobre un documento inexistente, y el hecho de



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

**Vigésimo primero:** En atención a lo expuesto, en la carta de pre aviso de despido se atribuye a los demandantes un supuesto incumplimiento que no se enmarca dentro de sus labores específicas, ya que éstos impetraron a su empleador esclarezca una información que habían recibido como organización sindical, es decir, su actuación respondió al ejercicio de la representación sindical; por lo que no ha quedado demostrado que se haya presentado un incumplimiento de obligaciones específicas de los demandantes, cuando éstos decidieron no entregar el documento a la emplazada.

**Vigésimo segundo:** Debe de resaltarse también el hecho de que la demandada ha admitido en la Audiencia de Vista de la Causa que los hechos imputados no se encontraban en el ámbito de la prestación específica de los actores, sino como representantes sindicales.

**Vigésimo tercero:** En relación a que el hecho imputado: “**manifestar que la demandada ha repartido la Resolución N° 36, y que ésta obra en los archivos de la Universidad**” constituye una grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra en agravio del empleador y del personal jerárquico, debe de señalarse que según el Código Penal (artículo 130), la injuria supone la ofensa o ultraje a una persona con palabras, gestos o vías de hecho. La jurisprudencia en torno a este tema ha señalado que la “injuria” se configura cuando las afirmaciones agraviantes para el empleador o su representante constan en documentos remitidos a terceros o en publicaciones, mientras que el faltamiento de palabra tendría lugar en el trato o las comunicaciones entre el empleador y el trabajador. (Sentencia de fecha 17 de marzo de 1993, 1ra S.L. Lima, expediente N° 1717-92-CD).

**Vigésimo cuarto.-** Siendo ello así, la imputación realizada por la emplazada en el sentido de haberse configurado la injuria carece de fundamento, por la ausencia del



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

**Vigésimo sexto:** Se aúna a esto el hecho que la demandada ha reconocido que tenía conocimiento que la Resolución N° 36 nunca existió, y no habiendo fundamentado la razón por la que solicitó la copia de dicha Resolución (inexistente) al Sindicato, que conlleva a colegir que existió un ánimo perverso para propiciar el despido de los representantes sindicales. En atención a lo discernido precedentemente debe de concluirse; de las pruebas proporcionadas por los actores y la emplazada; que no es posible realizar la subsunción del supuesto hecho infractor al tipo antijurídico, configurándose una ausencia de tipicidad; y ello responde a que los hechos invocados como falta constituyen hechos notoriamente inexistentes. Situación que configura un supuesto para la existencia de un despido fraudulento.

Por estas consideraciones y en virtud de lo dispuesto en el inciso artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, la Cuarta Sala Laboral de Lima

**HA RESUELTO:**

**CONFIRMAR** la Sentencia N° 122-2013-13°JELPL, de fecha primero de octubre de 2013 (fojas 432 a 441), que declara **FUNDADA** en parte la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, **INFUNDADA** la solicitud de cuestionamiento a la vía procedimental deducidas por la demandada; **Infundada** la oposición contra la declaración del Secretario General del Sindicato y a la declaración del Perito; **INFUNDADA** la tacha al informe pericial de grafotecnia; declarar fundada en parte la demanda. **FUNDADA** la demanda interpuesta, en consecuencia se **ORDENA** que la entidad demandada reponga a los demandante en sus labores habituales. **CONFIRMAR** lo demás que contiene.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable. País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

**Señores:**

TOLEDO TORIBIO

**CARLOS CASAS**

ESPINOZA MONTOYA

Lima, 23 de mayo de dos mil catorce.-

**VISTOS:**

En Audiencia Pública de fecha 23 de mayo del presente año e interviniendo como Jueza Superior Ponente la Señora Vilma Carlos Casas.

**ASUNTO:**

Viene en revisión a esta instancia la **Sentencia N° 122-2013-13°JELPL**, de fecha primero de octubre de 2013 (fojas 432 a 441), que declara fundada en parte la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, infundada la solicitud de cuestionamiento a la vía procedimental deducidas por la demandada; Infundada la oposición contra la declaración del Secretario General del Sindicato y a la declaración del Perito; infundada la tacha al informe pericial de grafotecnia; declarar fundada en parte la demanda; en mérito al recurso de apelación presentada por la parte demandada.

**AGRAVIOS:**

Los agravios de la demandada son los siguientes:

- 1.- El A quo no ha realizado el análisis de los presupuesto procesales que debieron de darse para constituir la relación jurídica procesal regular o válida, como cuando la vía procedimental propuesta no corresponde a la naturaleza del



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

petitorio, en este sentido, la vía procedimental propuesta por el actor no corresponde a la naturaleza del petitorio ya que se plantean dos pretensiones:

- 1) La reposición en su centro de labores por un supuesto despido fraudulento y;
- 2) El pago de remuneraciones devengadas.

Quando el Art. 2° de la Ley N° 29497, establece taxativamente en lo referente a la competencia por materia de los Juzgados, que: "Los Juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: (...) 2) En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única". Es decir, que solamente pueden tramitarse en el proceso abreviado una sola pretensión única, por lo que el presente caso debió tramitarse a través del proceso ordinario laboral.

2.- El A quo ampara en parte la legitimidad para obrar del demandante, sin embargo, lejos de actuar conforme a lo esgrimido por el numeral 2° del artículo 451, del Código Procesal Civil, es decir, suspender el proceso hasta que se subsane la insuficiencia de representación del demandante dentro del plazo que fijara el auto resolutorio, decide juzgar el fondo del asunto, desconociendo los efectos legales de las excepciones.

3.- Pese a haber declarada fundada la Excepción de Representación Defectuosa o insuficiente del demandante, el Juez decide pronunciarse sobre el fondo, por el sólo mérito de que el demandante señaló que se apersonan como representantes de la organización sindical y por derecho propio, quebrantando con ello la regla de comparecencia.

4.- El A quo no se ha pronunciado en la sentencia respecto a la cuestión probatoria: tacha contra el medio probatorio N° 3.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

5.- El A quo ha llevado a cabo una errada apreciación sobre las faltas graves cometidas por los demandantes.

6.- No se ha configurado el supuesto despido fraudulento, puesto que no se imputó a los trabajadores hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, por el contrario son notoriamente veraces. Asimismo no se les atribuyó una falta no prevista legalmente ya que las faltas imputadas se encuentran plenamente tipificadas en los incisos a) y f) del Art. 25 del DS N° 003-97-TR.; tampoco se puede hablar de vicios de voluntad y menos de fabricación de pruebas.

**CONSIDERANDO:**

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

**Segundo:** En relación al **primer agravio** formulado por la parte demandante referido a la no idoneidad de la vía procesal que ha regido el presente proceso, debe de señalarse que la Nueva Ley Procesal de Trabajo, establece la competencia de los Juzgados de Trabajo, para conocer **en proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única**"; por tanto, no hay posibilidad de acumularse otras pretensiones principales



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

a la Reposición (ya que ésta es única); privilegiándose de esta manera la celeridad y urgencia de este tipo de proceso.

**Tercero:** En la Casación Laboral N° 3311-2011-Tacna, la Corte Suprema en su fundamento 17 ha señalado lo siguiente:

*"Precisamente esta naturaleza de vocación sumamente célere, hace que la pretensión sometida al órgano jurisdiccional -y sobre el cual se emitirá su pronunciamiento- tenga que ser necesariamente planteada como Reposición bajo la forma de una pretensión principal única; nomenclatura de la que se desprende válidamente la conclusión de la imposibilidad jurídica de " plantearse conjuntamente, y en la vía abreviada laboral, dos pretensiones principales; la razón de lo antedicho gira en torno fundamentalmente a evitar distraer el pronunciamiento del órgano jurisdiccional a extremos que si bien pueden estar relacionados con la pretensión de reposición, no pueden ser atendidos en una vía procedimental que per se al ser célere, concentra etapas procesales cuya dilación en exceso podría desnaturalizar la esencia misma del proceso abreviado laboral..."*

Asimismo en el fundamento 18, el Tribunal Supremo ha establecido las tres reglas que se deben verificar por el Juez Laboral cuando se trata de la pretensión de Reposición como una pretensión principal única: 1) Que no exista duda respecto a la laboralidad de los servicios del demandante, pues debe resaltarse que el pedido de Reposición sólo resulta procedente en los casos donde la relación laboral se encuentra establecida y reconocida por las partes. 2) Verificar que la demanda planteada contiene únicamente el petitorio de Reposición como pretensión principal única y 3) en virtud de lo anterior, centrar el análisis del conflicto



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respectable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

judicializado a determinar la fundabilidad o no de la demanda de Reposición planteada.

**Cuarto:** Si esto es así, evidentemente nos encontramos ante la presencia una única pretensión principal, "Reposición por haberse configurado un despido fraudulento" ya que la pretensión referida al pago de las remuneraciones devengadas, producto de un despido lesivo de derechos constitucionales, constituye una pretensión cuyo pronunciamiento, dependerá de la suerte que siga la principal; y siendo que la demanda ha sido admitida en la **vía Abreviada Laboral**, en la que no es posible acumular a la pretensión principal única de Reposición, otra pretensión principal, y no habiéndose configurado este supuesto, su análisis y resolución debe de ser llevada a cabo en la **vía abreviada laboral**, tal como lo dispone la Nueva Ley Procesal del Trabajo; por lo que carece de fundamento lo señalado por la parte demandada, debiéndose en consecuencia confirmarse lo resuelto por el A quo, sobre este extremo dilucidado.

**Quinto:** En relación al **segundo agravio** referido a la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, debe de precisarse que la excepción de falta de legitimidad para obrar (*legitimatio ad causam*) es la cualidad emanada de la Ley para requerir una sentencia favorable respecto del objeto litigioso, situación que coincide en la mayoría de los casos, con la titularidad de la relación jurídico sustancial; siendo ello así, la falta de legitimación para obrar consiste en la ausencia de esa cualidad, sea porque no existe identidad entre la persona del actor con aquella a quien la acción está concedida o entre la persona del demandado y aquélla contra la cual se concede; en otras palabras, para que un demandante sea sujeto de una relación procesal válida tiene que ser el titular de la relación jurídica material o sustantiva, esto es, que exista «identificación entre la persona del actor con la persona a cuyo favor está la ley sustantiva».



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

**Sexto:** El Título Preliminar del Código Procesal Civil en su artículo 1 menciona: "Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso". Así como de la pretensión que manifiesten las personas que consideran se ha generado en torno a ella un conflicto de interés o una incertidumbre jurídica. Por ello, el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil menciona: "El Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia.". En síntesis bastará que se haya establecido una relación jurídica procesal, sustentada en los medios probatorios proporcionado por la parte (es) demandante y /o el reconocimiento de la parte (es) demandada. Por ello el artículo IV del Título Preliminar del Código Procesal Civil menciona: "El proceso se promueve sólo a iniciativa de parte, la que invocará interés y legitimidad para obrar".

**Séptimo:** En el mencionado caso la demanda ha sido promovida en los siguientes términos: "como representantes de la organización Sindical y **por nuestro propio derecho**, en calidad de afectados por la vulneración de nuestro derecho fundamental al trabajo y a la libertad sindical", sustentando su legitimidad para obrar, en un conflicto de interés que se tendría como base jurídica material la existencia de una relación laboral con la demandada con lo cual se ha generado la relación jurídica procesal; por lo que debe no puede ampararse lo planteado por la parte demandada, debiéndose confirmar lo resuelto por el A quo.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

Octavo: En relación al **cuarto agravio** formulado por la parte demandada debe señalarse que el medio probatorio número 3 propuesto por la demandante, no constituye un medio de prueba trascendental que condicione los fundamentos que cimientan la resolución venida en grado, por lo que en atención a la Resolución Administrativa N° 002-2014-CE-PJ, debe desestimarse este agravio.

Noveno: En relación a los agravios referidos al tema de fondo, la supuesta existencia de un despido fraudulento, debe de señalarse que la materia de *Litis* se circunscribe en determinar la existencia o no de un despido lesivo de derechos fundamentales, ello en arreglo a **los agravios** planteados por la parte demandante, por lo que debemos de precisar, en primer término, el contenido, alcances e implicancias del Nuevo Modelo Procesal en relación al despido fraudulento, específicamente en materia probatoria; en segundo término los alcances sustantivos de la figura jurisprudencial del despido fraudulento desarrollado por el Tribunal Constitucional.

Décimo: Sobre la carga de la prueba del móvil que mancha de nulidad el despido, La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, en el artículo 23 inciso 3 literal b), señala:

“Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...) b) El motivo de nulidad invocado (...)” (el resaltado es nuestro).

Por esta la regla procesal, en principio, será el trabajador el obligado a demostrar que la relación laboral fue terminada por el empleador por los móviles sancionados con nulidad por el artículo 29° de la LPCL. Sin embargo, en el artículo 23 inciso 5) se señala:



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

560

**Décimo quinto:** Es de resaltar que el artículo 22° del TUO-LPCL señala que "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada (...) es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada"; (el resaltado es nuestro) evidenciándose de ello la adopción del **principio de tipicidad y la comprobación objetiva** para la un despido con arreglo a la Ley.

**Décimo sexto:** Por lo expresado en los considerando precedentes, se tiene que, para determinar si se produjo un despido fraudulento, deberá observarse el contenido específico de la conducta tipificada como falta grave, su comprobación objetiva, y como tal, si configura causa justa de despido y el ánimo perverso o engañoso del empleador.

**Décimo séptimo:** En relación al despido analizado en el presente caso, es de tenerse en cuenta que, el actor señala en su demanda, que obra a fojas 15 a 19, que su despido es fraudulento, pues la demandada vulneró su derecho fundamental al trabajo al fabricar pruebas para adecuarlas a una supuesta causal de despido contenidos en los literales a) y f) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Décimo octavo.-** Por su parte, la demandada refiere que al demandante no se le ha imputado hechos inexistentes falsos o imaginarios para justificar su despido, sino que se le han atribuido faltas graves previstas en la legislación laboral, no existiendo vulneración al principio de tipicidad y que no se ha fabricado pruebas contra él, toda vez que los demandantes, miembros del sindicato, remiten la Carta N° 021-2013-STNDEUIGV del 06 de marzo de 2013, en el que mencionan: "El sindicato solicita se le esclarezca lo siguiente: Nuestra representación sindical ha recibido copia de la Resolución de Consejo Universitario N° 036-2013-CU-RUIGV,



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

y comunicación escrita en la que nos indican que existe la intención de transformar la Universidad Inca Garcilaso de la Vega- Asociación Civil a una Sociedad Anónima "Cerrada", en acto seguido la Universidad le manifiesta su extrañeza por la carta recibida, solicitándole, con carácter de urgente le remita la aludida resolución. Además, asimismo, en Carta N° 023-2013-STNDEUIGV, el sindicato, se señala que la supuesta resolución N° 036 fue comunicada a diferentes dependencias y oficinas de la Universidad, evidenciándose el claro faltamiento de palabra que se ejerce sobre el Secretario General de la Universidad, también de la Carta N° 024-2013-STNDEUIGV de fecha 20 de marzo de 2013, el mencionado Sindicato manifiesta su extrañeza por los documentos enviados a su organización sindical, y a continuación señala: "no se pronuncia sobre lo que respetuosamente se le solicita y pone en tela de juicio nuestro conocimiento sobre la documentación (...) que es de público conocimiento, inexplicablemente se nos pide en plazos conminatorios remitir documentación sin considerar que esta debe obrar en los archivos de la propia Secretaría General de nuestra Universidad", lo que evidenciaría la grave indisciplina, faltamiento de palabra, reiterada resistencia a cumplir órdenes e injuria grave por parte de los actores a la persona del Rector de la Universidad.

Décimo noveno: Estando expuesto así los hechos, para la resolución del presente caso es preciso, en primer término, determinar si es posible subsumir los hechos llevados a cabo por el actor en el tipo infractor imputado por la emplezada, esto es: si el hecho 1): "incumplir con presentar la copia de la Resolución solicitada por la demandada", constituye una falta tipificada en el literal a) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: "El quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes del empleador e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo"; si el hecho 2): "El exigir reiteradamente explicaciones sobre un documento inexistente, y el hecho de



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

señalar que este documento ha sido repartido a las instancias administrativas y la afirmación que éste documento debe de obrar en la Secretaría General de la Universidad”, constituye una falta tipificada en el literal f) del artículo 25 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral: “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”.

**Vigésimo:** Respecto al primer supuesto debe de precisarse que este literal se configura cuando se produce un incumplimiento, por parte del trabajador, de las obligaciones específicas que corresponden a su cargo, puesto o función dentro de la empresa. Al respecto, la Corte Suprema de la República, en la CAS. N° 2147-2004-LIMA, ha señalado: “(...) el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tiene asignadas en la Empresa es decir, “obligaciones de trabajo” cuyo incumplimiento que se tipifica como falta grave se encuentra referido al contenido propio y específico de labor que toca ejecutar al trabajador y no *latu sensu* como conjunto de obligaciones que impone la relación de trabajo, lo cual supondría subsumir en este supuesto todas las infracciones a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo”. En otras palabras, la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25 del TUO-LPCL, supone que el trabajador debe incumplir algunas de sus obligaciones concretas derivadas del contrato de trabajo, directamente relacionadas a las funciones de su puesto de trabajo específico, pero no otras obligaciones que aun cuando derivadas del contrato de trabajo no implican el incumplimiento de las que resultan específicas para cada puesto de trabajo que desempeñe el trabajador dentro de la empresa.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE**  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

**Vigésimo primero:** En atención a lo expuesto, en la carta de pre aviso de despido se atribuye a los demandantes un supuesto incumplimiento que no se enmarca dentro de sus labores específicas, ya que éstos impetraron a su empleador esclarezca una información que habían recibido como organización sindical, es decir, su actuación respondió al ejercicio de la representación sindical; por lo que no ha quedado demostrado que se haya presentado un incumplimiento de obligaciones específicas de los demandantes, cuando éstos decidieron no entregar el documento a la emplazada.

**Vigésimo segundo:** Debe de resaltarse también el hecho de que la demandada ha admitido en la Audiencia de Vista de la Causa que los hechos imputados no se encontraban en el ámbito de la prestación específica de los actores, sino como representantes sindicales.

**Vigésimo tercero:** En relación a que el hecho imputado: "manifestar que la demandada ha repartido la Resolución N° 36, y que ésta obra en los archivos de la Universidad" constituye una grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra en agravio del empleador y del personal jerárquico, debe de señalarse que según el Código Penal (artículo 130), la injuria supone la ofensa o ultraje a una persona con palabras, gestos o vías de hecho. La jurisprudencia en torno a este tema ha señalado que la "injuria" se configura cuando las afirmaciones agraviantes para el empleador o su representante constan en documentos remitidos a terceros o en publicaciones, mientras que el faltamiento de palabra tendría lugar en el trato o las comunicaciones entre el empleador y el trabajador. (Sentencia de fecha 17 de marzo de 1993, 1ra S.L. Lima, expediente N° 1717-92-CD).

**Vigésimo cuarto.-** Siendo ello así, la imputación realizada por la emplazada en el sentido de haberse configurado la injuria carece de fundamento, por la ausencia del



PODER JUDICIAL DEL PERÚ  
Justicia Honorable, País Respetable

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE**  
**Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

elemento objetivo de la falta, esto es, que exista una comunicación que haya trascendido a la relación entre el empleador y trabajador. Asimismo, de la mencionada comunicación hecha por el sindicato se tiene que ésta no contiene palabras ofensivas, o ultrajantes, sino únicamente la inquietud de la organización sindical de obtener una respuesta en torno a una problemática que podría afectar a sus afiliados.

**Vigésimo quinto:** En este extremo del análisis debemos de recordar que la libertad sindical está consagrada en la Constitución de la OIT de 1919, en la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944, y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, y en otros instrumentos legales internacionales. En nuestro derecho interno, se encuentra consagrada el derecho de sindicación y la libertad sindical en el artículo 28°, inciso 1) de la Constitución de 1993. Por su parte el Tribunal Constitucional, mediante sentencia N° 03169-2006-PA/TC, ha establecido en sus fundamentos 17 y 18 que: *"Este derecho tiene como contenido la libertad de todo trabajador para afiliarse a un sindicato; así como para el desarrollo libre de su actividad, ya sea en el seno de la Administración Pública o de una empresa particular, en defensa y cautela de sus intereses, a cuyo fin se articulan las representaciones de los trabajadores. Igualmente el derecho a la libertad sindical tiene como contenido el poder del trabajador para que por razones de su afiliación o actividad sindical no sufra ningún menoscabo en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados."* De lo que se concluye que la libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores no sólo de afiliarse, desafilarse o no afiliarse, sino también el derecho a ejercer los cargos sindicales libremente y sin presión, ni represalia.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

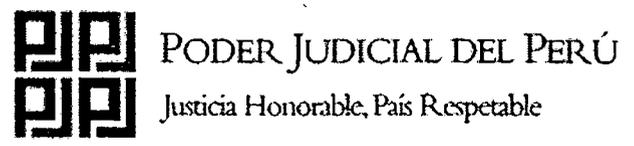
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13

**Vigésimo sexto:** Se aúna a esto el hecho que la demandada ha reconocido que tenía conocimiento que la Resolución N° 36 nunca existió, y no habiendo fundamentado la razón por la que solicitó la copia de dicha Resolución (inexistente) al Sindicato, que conlleva a colegir que existió un ánimo perverso para propiciar el despido de los representantes sindicales. En atención a lo discernido precedentemente debe de concluirse, de las pruebas proporcionadas por los actores y la emplazada; que no es posible realizar la subsunción del supuesto hecho infractor al tipo antijurídico, configurándose una ausencia de tipicidad; y ello responde a que los hechos invocados como falta constituyen hechos notoriamente inexistentes. Situación que configura un supuesto para la existencia de un despido fraudulento.

Por estas consideraciones y en virtud de lo dispuesto en el inciso artículo 4.2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, la Cuarta Sala Laboral de Lima

**HA RESUELTO:**

**CONFIRMAR** la Sentencia N° 122-2013-13°JELPL, de fecha primero de octubre de 2013 (fojas 432 a 441), que declara **FUNDADA** en parte la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante, **INFUNDADA** la solicitud de cuestionamiento a la vía procedimental deducidas por la demandada; **Infundada** la oposición contra la declaración del Secretario General del Sindicato y a la declaración del Perito; **INFUNDADA** la tacha al informe pericial de grafotecnia; declarar fundada en parte la demanda. **FUNDADA** la demanda interpuesta, en consecuencia se **ORDENA** que la entidad demandada reponga a los demandante en sus labores habituales. **CONFIRMAR** lo demás que contiene.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL PERMANENTE  
Expediente N° 13839-2013-0-1801-JR-LA-13**

En los seguidos por **WILLIAM TORIBIO PAREDES SALAZAR; ALEXANDER ROQUE CARLOS y; KARIN ROSARIO BALBUENA DOMINGUEZ** con **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**, sobre Nulidad de Despido Fraudulento; y, los devolvieron al 13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente.-

