EXPEDIENTE Nº : 01059-2018-0-1601-SP-LA-02
DEMANDANTE : ASENCIO VILLEGAS VICENTE
DEMANDADO : CARTAVIO S.A.A.
MATERIA : REPOSICION

RESOLUCIÓN NÚMERO DOCE.-
Trujillo, veinticinco de octubre
del año dos mil diecinueve.-

VISTOS.- en Audiencia Pública, la Segunda Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad**,** expide la siguiente **Sentencia de Vista:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

Es materia de apelación, la **Sentencia (Resolución número SEIS)** de fecha 24 de abril de 2018, obrante a folios 131-148, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **VICENTE ASENCIO VILLEGAS** contra **CARTAVIO S.A.A.**, sobre reposición y otros; en consecuencia: **RECONOCE** como empleadora del demandante a **CARTAVIO S.A.A.**, a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso; esto es, el 01 de marzo de 2014 y bajo el régimen especial agrario. **ORDENA** que la demandada cumpla con reponer al demandante en el cargo que venía ostentando al momento del cese. **INFUNDADA** la excepción de ambigüedad y oscuridad en el modo de proponer la demanda formulada por la demandada. **IMPROCEDENTE** la demanda en el extremo de pago de remuneraciones devengadas. **FIJA** los costos del proceso en la suma de **S/2,000.00**, más el 5% de dicha suma destinada para el Colegio de Abogados de La Libertad.

La parte demandante fundamenta su recurso a fojas 154-159, solicitando la revocatoria de la recurrida, argumentando lo siguiente:

a) En cuanto **a las remuneraciones devengadas**, corresponde aplicar analógicamente las reglas previstas para despido nulo, asimismo, es falso que no se haya desarrollado este extremo en el escrito de demanda, dado que a lo largo de los fundamentos de hecho y de derecho se ha realizado el mismo, e incluso ha sido señalado como parte del petitorio.

b) En cuanto **a los costos del proceso**, el monto de S/2,000.00 soles no se condice con el despliegue del letrado.

La parte demandada fundamenta su recurso a fojas 162-168, solicitando la revocatoria de la recurrida, argumentando lo siguiente:

a) En cuanto **al vínculo laboral**, no se ha analizado de manera razonable la causa objetiva de contratación modal celebrada con el demandante, más aun si debemos tener en cuenta que las labores del actor eran estrictamente temporales.

Se ha incurrido en error a evaluar las reales circunstancias, riesgos y demás condiciones en las cuales el demandante debía prestar servicios en el día que cometió la falta imputada.

b) En cuanto **a la reposición**, no es de interés si el actor estuvo sometido a contrato fijo o indeterminado cuando lo que en realidad se debe de analizar es si el demandante cometió falta grave que justifica el despido, lo cual si se ha dado.

c) En cuanto **a los costos procesales**, el monto otorgado debe ser disminuido, toda vez que no se condicen con el despliegue realizado del letrado durante el desarrollo del proceso.

II. CONSIDERANDOS:

1. *En cuanto al Principio de Limitación del recurso de apelación,*

1.1. Este órgano jurisdiccional sólo absolverá los extremos que han sido objeto de apelación, pues ello constituye el tema decisivo de este Tribunal, es decir la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades que tiene esta instancia superior para emitir pronunciamiento; ello de conformidad con lo dispuesto por el artículo 370° del Código Procesal Civil (en adelante CPC). Por consiguiente, aquellos aspectos que no hayan sido objeto de la debida fundamentación, y en donde no se haya precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia, se convierten en extremos consentidos, sobre las que no existe necesidad de revisión judicial, tal como el declarar infundada la excepción de oscuridad y/o ambigüedad en el modo de proponer la demanda por cuanto no ha sido apelado por ninguna de las partes del presente proceso.

2. *En cuanto a los Vicios de Motivación:*

2.1. La demandada refiere (a folios 163) que*: "Existe una indebida motivación en cuanto a la validez del despido del demandante, toda vez que de manera somera y basada en conjeturas erradas determina la existencia de un despido lesivo de derechos constitucionales, vulnerando con ello el derecho fundamental a la debida motivación de resoluciones judiciales y no afectación al debido proceso"*. Sin embargo, es de tenerse en cuenta que estos argumentos tienen como cuestionamiento medular un aspecto de fondo a desarrollarse en las consideratívas siguientes de la presente sentencia, y no genera propiamente una alegación que consista en la denuncia de vicios en la motivación de la apelada, máxime si de conformidad con el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497 (en adelante NLPT) ***"El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión*** *(…)"*; entendiéndose con ello que es el juzgador quien sustenta su decisión en los argumentos y medios probatorios que considere le generaron convicción al respecto. De esta manera, luego de un detenido análisis de los actuados, se verifica que el Juez de la causa no sólo ha tomado en consideración los fundamentos y medios probatorios aportados y admitidos en el presente proceso, sino que ha realizado un análisis de los mismos, cumpliendo con expresar claramente las razones y fundamentos que sustentan su decisión de amparar la demanda incoada por el accionante en los términos a los que se contrae el fallo. En ese sentido, se ha corroborado que el Juez de primera instancia, al expedir la sentencia impugnada, sí

ha observado la garantía constitucional contenida en el artículo 139 literales 3 y 5 de la Constitución, atendiendo en mérito del Derecho y conforme a lo actuado en el presente proceso, al margen de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre su decisión en torno a los extremos objeto del grado.

3. ***En cuanto a la Pretensión Declarativa de Desnaturalización:***

3.1. El Tribunal revisor está facultado para controlar la concurrencia de los presupuestos procesales y las condiciones de la acción, incluso en la expedición de sentencia. Siendo esto así, este Colegiado advierte que en el escrito de demanda, subsanación, complementación y aclaración del mismo (de folios 54-64, 70-81 y 83-84), el demandante ha pretendido *"(…)* ***el reconocimiento de la existencia del contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de contrato a plazo determinado Régimen agrario (contrato de obra o de servicio específico - para obra determinada o servicio específico)*** *(...)",* pretensión declarativa y por tanto improcedente pues la desnaturalización de la contratación es un hecho jurídico que forma parte del sustento fáctico de la demanda, conforme se ha establecido en la Casación Laboral 7358-2013 Cusco, la misma que tiene calidad de doctrina jurisprudencial vinculante, en aplicación del artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, cuyo Texto Único Ordenado es aprobado por el Decreto Supremo 017-93-JUS; de ahí que no pueda ser planteada como petitorio en los procesos laborales.

3.2. En efecto, en el punto 2 del noveno fundamento de la Casación Laboral 7358-2013 Cusco, la Corte Suprema señaló que "*(…) la* ***existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada****, cuya verificación es establecida por el Juez, ya sea por la desnaturalización de un contrato sujeto a modalidad, como ocurre en el presente caso, o por aplicación del principio de primacía de la realidad, en otros supuestos, como presupuesto previo al pronunciamiento respecto a la pretensión de reposición,* ***no constituye una pretensión autónoma e independiente de la pretensión de reposición, sino que forma parte de la causa petendi de esta última*** *(...)*". Es decir, la desnaturalización de la contratación laboral, en puridad, es un hecho y no un petitorio; integrándose a la pretensión procesal como elemento de la *causa petendi* o causa de pedir y no como *petitum*, como erradamente ha sido planteado en la demanda; esto por cuanto la desnaturalización de una institución jurídica en el derecho laboral equivale a un análisis en torno a la invalidez del acto jurídico realizado en fraude a la ley laboral o utilizando alguna conducta simulatoria del negocio jurídico.

3.3. Bajo esta línea de análisis, no existe entonces necesidad pretender en el proceso -como pretensión- la declaración judicial de esa desnaturalización, porque el órgano jurisdiccional está obligado a pronunciarse sobre la invalidez -o desnaturalización- del acto, como parte del razonamiento para reconocer o negar cualquier pretensión derivada del contrato de trabajo. Así lo informa también el Código Civil cuando considera nulo todo acto contrario al orden público (artículo V del título preliminar) y cuando impone al juez la obligación de declarar de oficio la nulidad evidente del acto jurídico; si esto ocurre en el campo civil, con mayor razón tratándose de un conflicto laboral en el cual la normatividad está integrada, casi en su totalidad, por normas de carácter imperativo.

4. Siendo esto así, la pretensión de declaración de desnaturalización de la contratación, es improcedente en virtud a lo dispuesto en el artículo 427, incisos 4 y 5 del CPC, según el cual, es improcedente la demanda *cuando "4.* ***No exista conexión lógica*** *entre los hechos y el petitorio"* y cuando *"5. El* ***petitorio*** *fuese* ***jurídicamente imposible****".* Así, cuando se solicita como pretensión autónoma la declaración de un contrato de trabajo a plazo indeterminado por desnaturalización de la contratación, se configura el supuesto de falta de conexión lógica entre los hechos y el petitorio, porque el ***petitum*** viene a ser "***lo que se pide sea reconocido o declarado en sentencia*** *a favor del accionante; constituye el pedido concreto, es decir, aquello que en el campo de los hechos el pretensor desea que sea una actuación de lo pretendido"* y la ***causa de pedir*** es definida como "***la razón que motiva la solicitud*** *de una consecuencia jurídica concreta, por lo que será necesario que la causa de dicho pedido sea también jurídica",* se trata pues de "*los hechos que son coincidentes con el supuesto de hecho de una norma, de la cual se deriva la consecuencia jurídica solicitada (petitorio)"* (Casación Laboral 7358-2013 Cusco, fundamento 2, considerando noveno); **por lo que si el *petitum* es un hecho, al igual que la *causa petendi* (desnaturalización de los contratos de obra o para servicio específico), entonces no se configura la conexión lógica que debe existir entre los hechos y lo que se pide (petitum)**, pues, se insiste, el petitum viene a ser el derecho o el reconocimiento de un derecho cuya titularidad se afirma, y los hechos –jurídicos- vienen a ser los supuestos fácticos o hipótesis de incidencia de la norma invocada como fuente del derecho peticionado. En ese sentido, no hay conexión lógica entre los hechos y el petitorio cuando se invoca un hecho como *petitum* y como *causa petendi*. Asimismo, la pretensión de desnaturalización de contratos **supone un petitorio jurídicamente imposible, en tanto se pretende la declaración de un hecho, pues si bien en teoría la pretensión declarativa es procedente, ello ocurre cuando se pretende declarar un derecho pero no de un hecho**, siendo que la Corte Suprema ha establecido, como hemos anotado precedentemente, que la desnaturalización de un contrato constituye un hecho jurídico.

3.5. De esta manera, debe quedar claro, por tanto, que la pretensión declarativa de desnaturalización es improcedente, estando este Tribunal Revisor facultado para controlarlo de oficio, inclusive al expedir sentencia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 121 del CPC, según el cual *"(…)* ***mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva, pronunciándose*** *en decisión expresa, precisa y motivada* ***sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes, o excepcionalmente sobre la validez de la relación procesal***". Una segunda razón jurídica lo constituye el artículo 465 del CPC, según el cual el juez de oficio puede sanear el proceso y, por ende, rechazar la demanda por falta de los presupuestos procesales[1]. Y, una tercera razón jurídica lo constituye el artículo 17 de la Nueva Ley

[1] Artículo 465 del CPC: "Tramitado el proceso conforme a esta SECCION y atendiendo a las modificaciones previstas para cada vía procedimental, el Juez, de oficio y aún cuando el emplazado haya sido declarado rebelde, expedirá resolución declarando:
1. La existencia de una relación jurídica procesal válida; o,
2. La nulidad y consiguiente conclusión del proceso por invalidez insubsanable de la relación, precisando sus defectos; o,
3. La concesión de un plazo, si los defectos de la relación fuesen subsanables, según lo establecido para cada vía procedimental.

Procesal del Trabajo, Ley 29497 (en adelante NLPT), según el cual *"Excepcionalmente, en el caso de que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada. La resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes*".

3.6. Por lo tanto, habiendo determinado que la pretensión de desnaturalización es improcedente, en virtud a lo dispuesto en el artículo 427 incisos 4 y 5 del CPC ya citados, según el cual es improcedente la demanda cuando existe falta de conexión lógica entre los hechos y el petitorio, así como cuando el petitorio fuese jurídicamente imposible; y habiendo determinado además que, el saneamiento procesal puede ser realizado por el juez, incluso al expedir sentencia, entonces, dado que se ha determinado la invalidez insubsanable de la relación procesal en lo que se refiere a la pretensión de declaración de desnaturalización al momento de expedir la presente sentencia de vista, en aplicación del artículo 465, inciso 2 del CPC, corresponde **anular el extremo de la sentencia que en su fallo declara *"(...) reconocer como empleadora del demandante a CARTAVIO S.A.A., a plazo indeterminado desde su fecha de ingreso; esto es, el 01 de marzo de 2014 (...)"*, nulo todo lo actuado respecto a este extremo y concluido el proceso sobre el mismo.**

3.7. Sin embargo, es de advertir que la decisión anterior, no afecta en nada el resultado del proceso, precisamente porque como señaló la Corte Suprema, la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, que es lo que en rigor se sostiene cuando se alega la desnaturalización de contratos, es un hecho que integra la causa de pedir de las pretensiones derivadas del contrato de trabajo; siendo que, en el presente caso, se ha introducido la desnaturalización como presupuesto fáctico de la pretensión de reposición y otros; de ahí que para emitir pronunciamiento respecto a la pretensión demandada, es necesario dilucidar previamente la naturaleza de la contratación laboral de la accionante. Siendo esto así, el análisis de la desnaturalización de los contratos se hace no por ser pretensión autónoma, sino por constituir un hecho jurídicamente relevante que integra la causa de pedir de la pretensión de reposición y otros.

4. ***En cuanto a la Existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado:***

4.1. Antes de pasar a analizar los elementos que por mandato legal debe contener un contrato modal, es de precisar que el contrato para obra determinada o ***servicio específico*** es definido por el artículo 63 de la LPCL, según el cual: "*Los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador,* ***con objeto previamente establecido y de duración determinada****. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación*" (lo resaltado en negrita es nuestro). Asimismo siguiendo la línea de lo antes esgrimido tenemos que precisar que los contratos modales constituyen una excepción a la regla general de la contratación a plazo

---

Subsanados los defectos, el Juez declarará saneado el proceso por existir una relación procesal válida. En caso contrario, lo declarará nulo y consiguientemente concluido.
La resolución que declara concluido el proceso o la que concede plazo para subsanar los defectos, es apelable con efecto suspensivo."

indefinido; por lo que, para su validez, se requiere una serie de requisitos de existencia, de forma y de fondo, según lo prescrito por el artículo 72 de la LPCL al consignar: *"Los contratos de trabajo a que se refiere este título necesariamente* ***deberán constar por escrito*** *y por triplicado,* ***debiendo consignarse en forma expresa su duración****, y las* ***causas objetivas determinantes de la contratación****, así como, las demás condiciones de la relación laboral"*; ante cuyo incumplimiento se debe declarar su invalidez o, dicho de otro modo, su desnaturalización.

4.2. Así, en primer lugar, como *requisito de existencia*, tenemos a la *escrituralidad* prevista en los artículos 4 y 72 de la LPCL, los que señalan que este tipo de contratos, necesariamente deben de ser celebrados bajo una forma o expresión escrita, constituyendo, en rigor, una formalidad *ad solemnitatem* determinante para la existencia jurídica válida de este tipo de contratación. Como *requisito de forma*, según lo establecido por el artículo 73 de la norma citada, tenemos el *registro de los contratos modales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo*; y, por último, el *requisito de fondo* está constituido por el *principio de la causalidad objetiva*, previsto en los artículos 53 y 72 de la norma en comento, según los cuales, el empleador que contrata bajo modalidad debe fundamentar adecuadamente la causa o motivación que generó y justificó, de manera razonable, la necesidad de emplear este tipo de contratos y no la contratación a plazo indefinido.

4.2.1. Respecto al requisito de existencia de escrituralidad, de la revisión del bagaje probatorio expuesto en el presente proceso, tenemos los contratos bajo modalidad para servicio específico que obran en el expediente a folios 49-52, demostrando de esta manera que, en la mencionada contratación, se ha cumplido con el requisito de escrituralidad para la validez del contrato modal.

4.2.2. ***Respecto a la comunicación ante la autoridad administrativa de trabajo:*** *Al* margen de no constituir un requisito esencial, resulta relevante en el análisis en conjunto de los elementos formales del contrato sujeto a modalidad, en tanto que es un requisito exigible a efecto de que el Ministerio de Trabajo tenga conocimiento de la celebración de los contratos modales, fiscalice las labores temporales de las empresas, así como que el trabajador tenga conocimiento de haber celebrado un contrato temporal con todas las exigencias legales; de ahí que se precise que la demandada no ha cumplido con este requisito, toda vez que en autos no obra medio probatorio directo o indirecto que acredite el registro.

4.2.3. Respecto a la causa objetiva de los contratos modales; sobre la causa objetiva, debemos señalar que de la revisión del contrato de trabajo primigenio para servicio específico, obrante a fojas 49, tenemos que dicho contrato, como causa objetiva señala: *"(…)* ***EL EMPLEADOR ha dispuesto la supervisión de la distribución de los campos de cultivo que se encuentren en proceso de cosecha por lo que se requiere contar con operarios para esta labor*** *(...)"* y en lo referente a puesto u ocupación ***"operario de cosecha"****,* de lo que se tiene que la demandada no ha cumplido con especificar los motivos que conllevan a dicha contratación temporal que satisfaga la naturaleza de creación de este tipo de contratos por necesidad objetiva en la estructura empresarial y en ese sentido, si bien es cierto se ha señalado el cargo a desempeñar, no se ha dado mayor detalle que indique en qué consistiría la labor de operario de cosecha,

por lo que no se corrobora la existencia de la causa objetiva como requisito de validez de la contratación modal prevista en los artículos 53 y 72 de la LPCL, que tiene como fundamento el derecho al trabajo previsto en el artículo 22 de la Constitución, en virtud del cual el contrato de trabajo es por regla general uno de duración indeterminada, siendo la contratación modal la excepción a dicha regla.

4.3. En este orden de ideas, este Colegiado declara que el contrato de trabajo sujeto a modalidad para servicio específico que se suscribió entre el actor y la entidad demandada, para realizar la labor de operario de cosecha, no goza de validez, dado que no ha cumplido con todos los requisitos establecidos por ley, por lo que el contrato de trabajo existente es uno a plazo indeterminado, conforme al citado artículo 4 de la LPCL, prestando servicios de manera permanente y continua. Por lo que **este Colegiado determina la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de marzo de 2014.**

5. ***En cuanto a la Reposición:***

5.1. En cuanto al supuesto de **despido vulneratorio del derecho fundamental al debido proceso sustantivo al no observarlos principios de razonabilidad y proporcionalidad**, para determinar el mismo, será necesario detallar de manera secuencial el procedimiento seguido por la demandada y que culminó en el cese de la relación laboral que mantenía con el demandante:

5.1.1. Que, con fecha 15 de febrero de 2016, se emite la Carta de Imputación de Cargos (folios 22-26) por parte de la demandada Cartavio S.A.A., recepcionada1 el 16 de febrero de 2016 por la parte demandante, en la cual se expresa que *"El día 21 de enero de 2016 siendo aproximadamente las 04:40;* ***usted Sr. Vicente Asencio Villegas*** *en su calidad de repicador perteneciente al área de Servicios Agrícolas, pretendía ingresar de manera decidida a realizar labores: sin embargo* ***fue sorprendido en evidente estado de ebriedad*** *(…) fue intervenido a fin que se le practicara la prueba de alcohotest; siendo el resultado 0.57% al aire (…) se optó por llevarlo al centro de salud "Hospital San Francisco" donde se procedió a realizar la extracción de sangre (…) determinándose a través del Certificado de Dosaje Etílico que usted se encontraba en evidente estado de ebriedad, pues el resultado fue 0.50 % G/L"*. Indicándose luego, que *"(…)* ***en su calidad de repicador****, tenía pleno conocimiento, esto es, que la función o* ***el trabajo que le corresponde desarrollar es altamente riesgosa, tal como se desprende del informe de Seguridad Industrial N° 005-2016; en tal sentido su conducta del día 21 de enero del 2016, reviste excepcional gravedad*** *(…)"*; para finalmente señalar que *"(…)* ***su conducta se encontraría tipificada en los siguiente dispositivos normativos****. 2.1. Artículo 25 inciso e) del Decreto Supremo 003-97-TR (…) que prescribe la falta grave causal de despido, consistente en* ***la concurrencia*** *reiterada* ***en estado de embriaguez o*** *(…)* ***aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad****. 2.2. Artículo 25 inciso a) (…)* ***la inobservancia del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*** *(…)* ***y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo*** *(…)"*.

5.1.2. A consecuencia de la emisión del citado documento, el demandante hace sus descargos a través de una Absolución a la Carta de Imputación de Cargos, de

fecha 19 de febrero de 2016 (de folios 39-40); en la cual expresa *"(…)* ***debo manifestar y aceptar los hechos imputados ocurridos en el modo y forma como se detallan, pero como es de observarse del referido Informe de Seguridad Industrial N° 005-2016 que se adjunta, en ningún momento OPUSE RESISTENCIA O NEGATIVA a hacerme la prueba de alcohotest y las demás efectuadas, que acreditan mi estado de embriaguez moderado en grado de alcoholemia de 0.5 g/l, que de ningún modo trato de justificar mi mal accionar y la falta grave cometida*** *(…)"*; indicando luego *"(…) durante mi record laboral tanto en su representada como en otras empresas en la que presté mis servicios,* ***nunca tuve queja de mi conducta; siendo la primera vez que ocurre al estar en un compromiso familiar, y que prometo que no volverá a ocurrir pues soy un trabajador responsable y con carga familiar que atender,*** *por lo que apelando a su alto sentido de comprensión y sensibilidad humana señor Gerente, ruego a usted tener en consideración lo expuesto****,*** ***disponiendo si fuera el caso las sanciones disciplinarias que ameriten (…)*** *"*.

5.1.3. Que, en respuesta a la carta de descargos se emite un último documento, que fue la Carta de Despido (folios 43-48), de fecha 23 de febrero del 2016, por la que se determina *"(…)* ***hemos concluido que usted ha incurrido en la comisión de faltas graves*** *tipificadas en el artículo 25 del Decreto Supremo 003-97-TR (…)"*, explicando que *"****De lo expuesto en su carta de descargos*** *recibida con fecha 19 de febrero del presente año,* ***lejos de desvirtuar los cargos que se le vienen imputando, no hace sino corroborar lo manifestado por mi representada en la carta de imputación de cargos notificada de fecha 16 de febrero, ya que en su descargo, usted reconoce que los hechos en la realidad si sucedieron (son reales, ciertos e inexistentes)*** *(…)"*

5.1.4. Del procedimiento descrito, habrá que determinar si hubo o no una vulneración del derecho fundamental al debido proceso. Así tenemos que de los hechos relevantes de la Carta de Imputación de Cargos, está que como imputación fáctica el demandante asistió a laborar en estado de ebriedad el día 21 de enero del 2016, constituyendo un grave peligro por su condición de ser trabajador repicador; no obstante el demandante ha indicado en su carta de descargos que él es un trabajador responsable, que era la primera vez que acudía al centro de labores en estado de embriaguez y se compromete a que dicha situación no vuelva a ocurrir; versión con la cual – a pesar de la misma - la demandada concluyó que sí se produjo la falta grave imputada al actor y es más el actor ha reconocido dicha falta.

5.1.5. Así, es necesario tener en cuenta que de conformidad con el artículo 32 de la LPCL, tercer párrafo, *"El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite",* conforme a esta norma, sólo cuando se invoque una causa distinta a la imputada en la carta de despido (y se entiende en la carta de preaviso de despido), será necesario el reinicio del trámite por la nueva causal a efecto de brindar la posibilidad de defensa al trabajador; de tal forma, que en el caso de autos, no se trata de una nueva causal de falta grave sino de argumentos de respuesta a la carta de descargo del trabajador, se trata

entonces, del ejercicio de su derecho de decisión respecto a la posibilidad de sancionar o no al trabajador, que al haber sido de despido, implica dejar abierta la posibilidad de que el trabajador discuta jurisdiccionalmente tal decisión y sus motivaciones en un proceso de indemnización por despido arbitrario (que no es el caso de autos).

5.1.6. En este caso la demandada ha sujetado su conducta laboral a lo establecido por el artículo 42 del Decreto Supremo número 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, que establece que *"El empleador podrá despedir al trabajador después de producido el descargo previsto en el Artículo 64 de la Ley o inmediatamente después de vencido el plazo sin que el trabajador haya presentado el descargo."*

5.1.7. Es así que de los considerandos anteriores, queda claro que el hecho en el que se sustenta el despido, es que el actor concurrió a laborar en estado de ebriedad el 21 de enero de 2016, incurriendo en falta grave según los incisos a) y e) del artículo 25 de la LPCL, hechos que fueron atribuidos en la carta de imputación de cargos; por lo que no existe una vulneración del derecho del demandante al debido proceso y su derecho a la defensa, tal y como lo ha postulado el accionante en su escrito de adecuación de demanda; quedando demostrado entonces que entre la carta de imputación de cargos (pre despido) y la carta de despido, no medió nueva imputación que amerite un reinicio del trámite, por lo que no existió una lesión al derecho de defensa y debido proceso del demandante.

5.2. Dado que la pretensión de la demanda es que se declare la nulidad del despido, se considera precisar que los **motivos de despido nulo** suponen una conexión "*inmediata y directa*" entre el acto de despido y la Constitución como norma suprema[2]; de esta constatación podemos inferir que la nulidad de despido lesivo de derechos fundamentales, en rigor, no constituye un derecho de configuración legal, vale decir, no es materia sobre la cual el legislador ordinario pueda decidir discrecionalmente, sino que el efecto invalidante proviene de la propia Constitución como norma fundamental[3]. Esta digresión resulta importante, pues nos permite apreciar la dimensión y trascendencia de la sanción jurídica del despido nulo, lo cual nos ubica directamente en el terreno de la tutela y defensa de los valores y derechos de mayor trascendencia jurídica en nuestro ordenamiento.

5.3. Respecto de la **falta de razonabilidad y proporcionalidad de la sanción como límite al poder sancionador del empleador dentro de un debido proceso sustantivo**, es de manifestar que la jurisdicción ordinaria en su obligación de ejercer control de legalidad del despido, determina que en casos como el presente, se efectúe un test de razonabilidad y proporcionalidad de los poderes disciplinarios ejercitados por la empresa demandada; y en en este caso, ese control de razonabilidad ha dado un resultado positivo, es decir, se ha comprobado que los poderes disciplinarios del empleador, han sido ejercidos de manera proporcional; toda vez que, al margen de la posibilidad de imponer una sanción menor a la del despido, la falta imputada sigue

[2] BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "EL DESPIDO EN EL DERECHO LABORAL PERUANO". ARA Editores; Lima-Perú, 2002; pág. 289

[3] Op. Cit.; pág. 290

teniendo la categoría de grave debido a la labor que desempeñaba el demandante como operario de cosecha (repicador) con el uso de una arma punzo cortante (machete), cuyo ejercicio requiere estar en un perfecto estado de ecuanimidad para el manejo de sus funciones psicomotoras al tener que usar como herramienta un machete. En otras palabras, si asistir a laborar en estado de ebriedad es sin lugar a dudas una falta, situación que se agrava si en relación con la labor desempeñada por el trabajador, operario de cosecha (repicador), genera un riesgo a su propia integridad y la integridad de terceros, exponiéndolos y exponiéndose a un peligro generado por la imprudencia del mismo, dado que tal como se ha señalado en el informe de seguridad industrial 005-2016, las herramientas utilizadas por el actor han sido "machete y lima", hecho que ha quedado corroborado con lo expresado por la propia parte demandante en audiencia de juzgamiento, quien ante las interrogantes de la demandada, responde: *"(…)* ***Demandada: y para tu función de repicador ¿qué herramientas utilizas? Demandante: machete y lima nada más, ah y los guantes, Demandada: el machete sobretodo no? Demandante: el machete para cortar la caña que está plantada, Demandada: ya y esta labor de repicador lo haces con un grupo de 6 compañeros más? Demandante: 6 compañeros más*** *(…)"* **(ver minutos 38:58 a 39:43 de la citada audiencia)**

5.4. Lo declarado por el demandante, describe la forma en la que realiza sus labores en su condición de repicador, quién requiere del uso pleno de sus facultades para el manejo de armas punzo cortantes como el machete, actividades que se verían evidentemente afectadas con la ingesta de alcohol al producirle una disminución en su control psicomotriz que pondría en riesgo su propia integridad o a cualquier persona que se encuentre a su alrededor. Por lo tanto, se podría hablar de una sanción menor, posiblemente una suspensión, siempre y cuando las labores del demandante no exigieran un control de sus habilidades psicomotoras pues de lo contrario constituiría un riesgo dentro de la empresa; de ahí que se considere que la decisión de la demandada de sancionar la conducta del trabajador es razonable, por cuanto una persona en estado de embriaguez que tenga no sólo el dominio sino la necesidad del uso de armas punzo cortantes en el desarrollo de sus actividades, constituye un riesgo latente, que no sólo podría causar daños a sí mismo sino también a otras personas; y si bien no está probado que el actor haya causado daño alguno, empero la conducta de concurrir a su centro de trabajo en estado de embriaguez, que –aun cuando no ha sido una conducta reiterada- por la naturaleza de sus funciones, reviste de excepcional gravedad, al tener que ejecutar su labor utilizando machete, y tener que estar detrás del maquina cosechadora a una distancia de 5 a 6 metros, tal como así declaró el actor en el **minuto 35.51** de la audiencia de juzgamiento, al manifestar "**yo voy atrás de la máquina a 5 0 6 metros"**; lo que nos lleva a sostener que una persona en estado de embriaguez, teniendo que caminar sobre surcos de tierra (con altos y bajos), corre el riesgo de perder el equilibrio, pudiendo causarse un daño a sí mismo o a los demás trabajadores; de allí que se considere que la actividad del actor sí revestía de gravedad, tal como así está descrito en el inciso e) del artículo 25 de la LPCL, de allí que el Colegiado considere que la sanción es razonable y proporcional a la falta cometida.

5.5. Y aun más, no puede perderse de vista que el trabajador conocía que asistir en estado de ebriedad a su centro de labores, constituía una falta grave, por lo que -por

reglas de experiencia- un comportamiento, desde todo punto de vista, censurable pretender ingresar al centro de trabajo en dicho estado, tratándose entonces de un comportamiento contrario a sus obligaciones laborales, asistir al centro de trabajo en dichas condiciones psicosomáticas (estado de ebriedad), lo que explica la falta de comprensión de sus deberes como trabajador justamente en su estado de ebriedad, como para pretender ingresar al centro de trabajo, que conlleva a que quien está en dicho estado tome decisiones erradas. Lo lógico habría sido que si el actor estaba en estado de ebriedad, simplemente hubiera faltado a sus labores, y no pretender ingresar a trabajar con la expectativa de que no se percaten de su estado, sin tomar en cuenta el riesgo que representaba al tener que utilizar el machete para la ejecución de sus labores, cuando lo cierto era que, por su propio estado de ebriedad le impedía realizar sus labores. Es más, en la audiencia de juzgamiento, llevada a cabo el día 18 de abril de 2018, se puede ver que la parte demandante admite el estado de ebriedad en el que se encontraba, siendo que, ante el interrogatorio de la parte demandada, responde: ***Demandada**: ¿Usted estuvo libando licor el día 20 de enero?, **Demandante:** esa vez me tomé 6 cervezas nada mas (...)"* **(minuto 33:12 – 33:21)**.

5.6. Por lo tanto, no encontrándose lesión alguna al derecho al debido proceso sustantivo en violación al principio de razonabilidad y proporcionalidad como límite del ejercicio del poder sancionador del empleador, al haberse establecido que la sanción de despido es proporcional y razonable a la hechos acontecidos; este Colegiado decide **revocar** la sentencia venida en grado, y declarar **infundado** el pedido de reposición del actor.

6. ***En cuanto a las Remuneraciones Devengadas:***

6.1. La parte demandante, señala en su escrito de apelación de sentencia (a folios 157-158) que: *"(…) se incurre en error en el trigésimo considerando que indica: que en cuanto a la remuneración devengada, este deviene en improcedente toda vez que no habríamos cumplido con fundamentar fácticamente dicha pretensión (…) En efecto el error en este considerando lo sustentamos en lo siguiente: Debo referir que no es cierto lo manifestado toda vez que incluso nuestra pretensión de pago de lo injustamente dejado de percibir se encuentra en el petitorio incluso subrayado y si bien a lo largo de fundamento de hecho no se sub-titula es obvio y evidente que el fundamento fáctico se encuentra sustentado a lo largo de nuestro fundamento de hecho y de derecho. Es más, debo de referir que el caso en ciernes es uno de naturaleza analógica al despido nulo (…) por lo tanto, la consecuencia lógica y razonable, además de justa, de la declaración de invalidez del despido, es el reconocimiento del periodo no trabajado efectivamente, como si lo fuera, y por tanto, el derecho del trabajador a remuneraciones devengadas (…) efecto que resulta ser el mismo que tiene el despido nulo en materia laboral".* Al respecto es de mencionar que de la revisión íntegra de los escritos conformantes del acto postulatorio del demandante (folios 54-64, 70-81 y 83-84), tenemos que en efecto si bien ha integrado como pretensión el pago de remuneraciones devengadas- como se advierte a folios 54-, sus fundamentos están destinados a cuestionar otros hechos, siendo responsabilidad de la parte demandante el haber fundamentado debidamente el mismo, por lo que este Tribunal bajo la advertencia realizada, decide desestimar esta pretensión impugnatoria, mas aun si, tal como se ha determinado en

la considerativa precedente, en el caso de autos no corresponde el reconocimiento de la reposición pretendida por el demandante, por lo que tampoco corresponde el otorgamiento de remuneraciones devengadas por ser esta accesoria a la principal, máxime si estas no han sido fundamentadas en su oportunidad, **revocándose** lo decidido por el A quo y reformándola se declara **Infundada** este extremo de la sentencia.

7. ***En cuanto a los Costos del Proceso***

7.1. Debe considerarse que de acuerdo a lo establecido en el artículo 14º de la NLPT, los costos (que contiene a los honorarios profesionales) se regulan conforme a las reglas de la norma procesal civil, así, es preciso tener en cuenta las disposiciones previstas en los artículos 411º del CPC, señala que son costos del proceso el honorario del Abogado de la parte vencedora; es decir que los costos procesales es el importe que se ordene pagar en calidad de costos del proceso y **tienen por finalidad resarcir los gastos efectuados por los honorarios profesionales del abogado de la parte vencedora** del proceso para reponerle los gastos efectuados en su defensa letrada; de ahí que, se haga necesario indicar que al haberse decidido revocar el otorgamiento de la pretensión principal (reposición), debe **revocarse** también el monto otorgado por costos del proceso.

POR ESTAS CONSIDERACIONES:

REVOCARON la **Sentencia (Resolución número SEIS)** de fecha 24 de abril de 2018, obrante a folios 131-148, que declara FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por **VICENTE ASENCIO VILLEGAS** contra **CARTAVIO S.A.A.**, sobre reposición y otros; y **REFORMÁNDOLA** la declararon **INFUNDADA** en todos sus extremos.
DECLARARON NULO el extremo de la sentencia que declara FUNDADA la pretensión de Desnaturalización de los contratos; **NULO TODO LO ACTUADO** respecto del mismo y dan por **CONCLUIDO** el proceso en cuanto a este extremo.
La devolvieron al Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Ascope. **PONENTE: PERALTA GRACÍA.-**

S.S.

REYES GUERRA
PERALES RODRIGUEZ
PERALTA GARCÍA.