



EXP. N° 02575-2019-0-1801-JR-LA-05 (Expediente Electrónico)

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONEZ RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Juzgado de Origen: 5° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 10/06/2021

***Sumilla:** El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que independientemente del régimen laboral que se trate implica dos aspectos: 1) el acceder a un puesto de trabajo; y 2) el derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la Ley, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo por causa justa, brindando protección al trabajador contra el despido arbitrario.*

SENTENCIA DE VISTA

Lima, diez de junio del dos mil veintiuno.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, **LINEA AMARILLA S.A.C.**, contra la Sentencia N° 033-2021-NLPT contenida mediante Resolución N° 03, de fecha 17 de febrero de 2021, en el cual se declaró fundada en parte la demanda y se ordenó lo siguiente:

- a) Declarar la reposición al puesto de trabajo por la declaración de un despido nulo, mediante la asignación de la última remuneración percibida.
- b) Ordenar el pago de remuneraciones devengadas así como el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios.
- c) Abonar los intereses legales, intereses financieros, costos y costas procesales; a liquidarse dentro de la etapa de ejecución de sentencia.

I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)



La parte demandada, **LINEA AMARILLA S.A.C.**, alega que la sentencia apelada ha incurrido en diversos errores, al sostener los siguientes elementos:

- i. La valoración de segundo informe pericial (Pericia Grafotécnica N°2118-2019/2019) ha afectado su derecho de defensa, por cuanto tal medio probatorio extemporáneo se ha incorporado dentro de la audiencia de juzgamiento; no dando oportunidad que la demandada pueda acceder a un tipo de auxilio judicial y solicitar un tercer informe pericial. (Agravio N° 01)
- ii. No se ha considerado que la parte demandante ha cometido una falta grave, en cuanto que la parte demandante falsificó la firma de la señora Eva Victoria Saavedra Ayala; por consiguiente no se puede apreciar la comisión de un despido nulo, al constituirse una falta grave (Agravio N° 02)
- iii. La motivación empleada ha sido indebida, por cuanto no existen razones para poder admitir la prevalencia del Examen Pericial de Grafotecnia N°2118-2119/2019 (emitido por dos especialistas) sobre el otro peritaje o señalar que no hubo alguna discusión sobre los mismos; por cuanto también se ofreció en el proceso el informe grafotécnico emitido por el especialista Rafael J. Zárate Flores. (Agravio N°03)
- iv. Se aprecia un nuevo vicio de motivación al momento de considerar que las reuniones celebradas con la parte demandante han sido indicios para considerar la afectación de la libertad sindical; pues las mismas se ha realizado en un contexto muy anterior al cese de la relación laboral. (Agravio N°04)
- v. No existe una motivación adecuada dentro de la sentencia al momento de evaluar la constatación de un despido nulo, en cuanto la señora Eva Saavedra Ayala (en su calidad de miembro de la comisión negociadora) informó la invalidez de su firma, al haber sido falsificada dentro del proyecto de convenio colectivo periodo 2018-2019. Para poder sustentar el presente agravio, también se considera que a la mencionada trabajadora interpuso una denuncia ante la Fiscalía Provincial de Lima. (Agravio N°05)

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum y devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano



jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO: De la motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio de constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

“La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión

¹ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

² Ibidem, pág. 532



adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.

TERCERO: Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que:

“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- 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).*



De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.

En base a los fundamentos expuestos, con relación a los derechos fundamentales descritos, se procederá al desarrollo jurídico de cada agravio formulado.

.....

CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO

CUARTO: Sobre la acreditación de una causa justa en materia de Despido.- Respecto al mismo, cabe referir que el Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que, independientemente del régimen laboral que se trate, implica dos aspectos: **1) El acceder a un puesto de trabajo;** y **2) El derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la Ley,** aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo por causa justa, brindando protección al trabajador contra el despido arbitrario.

De esta manera, en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se regula el procedimiento formal que debe observar todo empleador, cuando un trabajador incurre en la comisión de faltas graves; como una garantía del derecho constitucional del derecho al Debido Proceso, que implica tanto el otorgamiento del trabajador de la real posibilidad del ejercicio de su derecho constitucional de defensa, como la observancia ineludible del principio de inmediatez, así como la motivación de la falta grave en cuestión, o estar sujeto a cualquier acto coactivo que menoscabe su voluntad.

De esta manera, si el empleador no respeta el procedimiento previo -tal como es la presentación del pre aviso de despido- la sanción aplicable será inválida y se sujetará a una indemnización por despido arbitrario, para ello, se podrá apreciar que -en la sentencia recaída en el Exp. N° 02939-20 12-PA/TC- el TC ha reiterado que:

"(...) El artículo 31° de la referida norma legal establece 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 seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia(...)"



QUINTO: En efecto, la falta grave se califica como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral y para su configuración se requiere la concurrencia de tres (3) elementos:

- i) La infracción de los deberes esenciales del trabajador, establecidos en el contrato de trabajo; el cual por su naturaleza reconoce derechos, como también imponer obligaciones que deben ser cumplidos por el trabajador; y en éste último caso debe tratarse de deberes esenciales establecidas respecto del empleador.
- ii) La gravedad de la falta del trabajador; que según el artículo 25° de la LPCL, debe ser “*De tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación*”; para ello se requiere la concurrencia de cuatro elementos calificativos de la falta grave: oportunidad, objetividad, causalidad y proporcionalidad.
- iii) 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 en relación a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

Para ello, con el fin de determinar la viabilidad jurídica de una indemnización en caso no se observe una causa adecuada o justificada prevista en la ley, se deberá tener presente que la misma ha derivado de una protección constitucional reconocida en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por parte del Tribunal Constitucional, pues a través de los Exp. N° 1124-2001-AA/TC, N° 976-2001-AA/TC y N° 206-2005-AA/TC (tal como lo referido en el caso Eusebio Llanos Huasco) se ha precisado que:

"(...) El artículo 27° de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario". Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional:

- a. *Se trata de un mandato al legislador*
- b. *Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.*
- c. *No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley.*

Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando -aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. Por esta razón, no debe considerarse el citado artículo 27° como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una "facultad de despido arbitrario" hacia el empleador (...) Por este motivo, cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los



mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional. Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibile (...) Para el Tribunal Constitucional no se trata de emplazar el problema desde la perspectiva de la dualidad conceptual estabilidad absoluta y estabilidad relativa y, a partir de ello, inferir que al no haber consagrado la Constitución vigente -como lo hizo su predecesora de 1979- la denominada estabilidad absoluta, toda protección restitutoria ante un despido arbitrario sería absolutamente inadmisibile. Por el contrario, planteado en términos de derecho constitucional lo que interesa en el análisis es determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no respetado en su correspondiente desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora acogida por el legislador respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo (...)"

SEXTO: Por consiguiente, una causa válida de despido solamente podrá ser alegada, sustentada y ejecutada mediante una sujeción a la normatividad sustantiva vigente así como en la jurisprudencia laboral ordinaria y constitucional, los cuales prevén como objeto de extinción de la relación jurídica, entre otros, a través de las formas y requisitos permitidos por ley (inciso g) del artículo 16° de la LPCL) y que esté relacionada con la capacidad o conducta del trabajador. Asimismo, en lo que respecta a la configuración de una falta grave, la misma se sujetará necesariamente a lo prescrito en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, previsto en la LPCL.

Con eso, la acreditación del despido, en base a la aplicación de los numerales 23.1), 23.3) y 23.4) del artículo 23° de la NLPT y concordante con el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la LPCL, constituirá una carga probatoria impuesta a ambas partes, en donde la acreditación de la causa justa del despido y **el cumplimiento del procedimiento formal del despido le corresponderá exclusivamente al empleador, mientras que la ilegalidad o desproporcionalidad de la misma será a cuenta del propio trabajador.**

Asimismo, los artículos 31° y 32° de la propia LPCL (a su vez) regulan el procedimiento formal que deberá observar todo empleador, al ser una garantía del derecho a un debido proceso, que implica tanto el otorgamiento del trabajador de la real posibilidad del ejercicio de su derecho constitucional de defensa, como la observancia ineludible del principio de inmediatez.

.....

SETIMO: Sobre el incumplimiento de obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.- Sobre la causal prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se deberá tener presente que la propia norma contempla lo siguiente:

"(...) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las



labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad (...)".

Para ello, la doctrina ha definido sistemáticamente que la presente causal solamente se podrá referir a los deberes propios, específicos y concretos derivados de la función asignada por el empleador, del contrato de trabajo, de las obligaciones asumidas en el reglamento interno de trabajo o del *lus Variandi*; pues el mismo (es decir, el empleador) se encontrará facultado para sancionar **la falta de diligencia** en el cumplimiento de las obligaciones contractuales, funcionales, señaladas en el reglamento interno o las transgresiones a la Buena Fe³.

OCTAVO: En base lo descrito, no necesariamente el juzgador deberá valorar una consumación de daños o un perjuicio determinado, pues, solamente será suficiente advertir una afectación de los deberes de fidelidad y lealtad, las cuales se encuentran en el inciso a) del artículo 25° de la propia LPCL⁴.

En consecuencia, será necesario recordar que la doctrina laboralista clásica reitera permanentemente que el contrato de trabajo no solo crea derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial; sino también en el ámbito personal, en cuanto apertura, por otra parte, una relación estable y continuada por el cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo, conforme a las reglas de la Buena Fe y las reglas establecidas por el empleador dentro de su reglamento interno⁵.

NOVENO: Así, en las Casaciones N° 11950-2015-Junín y N° 650 3-2016-Junín, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República ha reiterado expresamente:

"(...) Las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas

³En el ámbito propio del Derecho del Trabajo, el concepto de buena fe aparece entre los deberes laborales del trabajador, por el cual se obliga a cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; hasta tal punto el trabajador ha de adecuar su conducta a los parámetros que impone la buena fe contractual que se faculta al empresario a utilizar su poder disciplinario en su máxima expresión (Despido) para sancionar los incumplimientos contractuales laborales del trabajador que sean contrarios a la misma. CARRIZOSA PRIETO ESTHER, *"Transgresión de la Buena Fe contractual y derechos del trabajador"*, Revista TEMAS LABORALES, N° 74, 2004, Pág. 249-263. Asimismo, a través de la Casación N° 6503-2016-Junín, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria ha establecido que *"En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos (...) Manifestándose la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR"*.

⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE, *"El despido disciplinario en el Perú"*, Revista IUS ET VERITAS, N° 38, Pág. N° 129 -154

⁴ Ídem, Pág. N° 139

⁵ PLA RODRIGUEZ AMERICO *"Los principios del Derecho del Trabajo"*, Segunda Edición, Edit. De Palma, Buenos Aires, 1980, Pág. N° 309.



derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia (...) En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, complementa la acción principal que es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo con la frase que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas (...)"

Asimismo, a través de la Casación N° 6503-2016-Junín, la Corte Suprema precisa pues:

"(...) Atendiendo a lo expuesto en el fundamento que antecede, es preciso indicar que la norma denunciada como causal no exige la existencia de un perjuicio económico causado al empleador, sino que está referida únicamente al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...)"

DECIMO: Además, a través de la Casación N° 6503-2016-Junin, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha considerado que será irrelevante algún perjuicio al empleador por el incumplimiento de una obligación, en tanto:

"(...)El literal a) del artículo 25° de la citada norma, prevé como falta grave constitutiva de despido, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, (...) Siendo relevante para el caso concreto, el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, toda vez que aquel ha sido el sustento jurídico de la recurrente para desvincular a la demandante (...) Es así, que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 0 03-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos (...) Deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia (...) En ese sentido (...) no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y



haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas (...)"

Para tal fin, reiterando las premisas anteriores, mediante la Casación N° 11950-2015-Junín, la Corte Suprema ha detallado que no es necesario que se acredite un perjuicio económico para poder considerar la configuración del inciso a) del artículo 25° de la LPCL, por cuanto:

"(...) La norma denunciada como causal no exige la existencia de un perjuicio económico causado al empleador, sino que está referida únicamente al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo cual sí se ha acreditado en autos, puesto que en las cartas de preaviso y de despido cursadas al accionante se ha determinado claramente cuáles son las infracciones atribuidas a la conducta del trabajador, regulada como negligencia en el ejercicio de funciones, conforme está estipulado en el inciso j) del artículo 81° del Reglamento Interno de Trabajo ya citado y en el Manual de Políticas de Microempresa (que corre de fojas quinientos sesenta y seis a quinientos ochenta y nueve), además de haberse establecido cómo se produjeron las faltas, lo cual dio lugar al despido del actor, por lo cual corresponde declarar fundada la causal denunciada (...)"

DECIMO PRIMERO: Sobre la falta grave por brindar información falsa al empleador.- El inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha previsto:

"(...) Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves (...) La información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal (...)"

De esta manera, se podrá apreciar que la presente causal tratará de proteger la honradez como una norma esencial de conducta que deberá caracterizar el comportamiento global de un trabajador frente a quien le proporciona la oportunidad de desarrollar una labor productiva⁶.

Por ello, el término honradez no se limitará únicamente al respeto que se deberá guardar frente a lo que no nos pertenece por ser ajeno o brindar una información oportuna (del empleador o de los otros trabajadores), sino que alcanzará dimensiones mayores al identificarse con expresiones que guardarán

⁶ GRUPO DE TRABAJO DE ANALISIS LABORAL, "La apropiación de bienes constituye una falta grave con prescindencia de su valor", Revista Análisis Laboral, Enero 2010, Pág. N° 47 - 49. Podrá revisarse el texto a través del siguiente link:
<http://www.aele.com/system/files/archivos/infoespe/Falta%20Grave%20Apropiaci%C3%B3n%20de%20bienes.pdf>



una relación con el término integridad o rectitud en el obrar⁷, pues el carácter valorativo no será un elemento incondicional para poder advertir la configuración de una falta, al apreciarse mayormente aquellos resquicios de un proceder que no solo se pueda concluir que una conducta sea respetable y en cuanto la misma calificarla como digna y merecedora de una confianza dentro de la relación laboral⁸.

DECIMO SEGUNDO: Asimismo, se deberá tener presente que el término honradez y la lealtad no podrá ser entendida como un comportamiento de carácter parcial, dado que la finalidad de la presente regulación será evitar la interpretación de un contenido diminuto y peyorativo de sus alcances, pues el propio inciso d) del artículo 25° de la LPCL ha normado expresamente que proporcionar una información falsa será base para la constitución de la presente falta grave.

Tan es cierto lo afirmado, que (a través de las Casaciones N° 2786-2007-ICA y N° 2147-2004-Lima) la Corte Suprema de la República ha tipificado la presente causal en base a que:

"(...) Material u objetivo es el dato falso que el trabajador suministra al empleador; pero para que se configure la falta es necesario que concurra un elemento subjetivo, el animus nocendi del trabajador para obtener una ventaja para sí (...)"

"(...) Se ha verificado que el trabajador ha usado información falsa para mantener en error a su empleadora y prosiguió cobrando las cuotas de la obligación concursal pese a que tenía pleno conocimiento que el monto reconocido era errado, lo cual va en detrimento económico de la empresa (...)"

DECIMO TERCERO: Del caso en concreto (Agravios N° 01, N° 02, N° 03 y N° 05).- De los actuados, **la parte demandante** refiere que no se aprecia una motivación dentro de la sentencia para poder determinar la constitución de un despido en base a ejercicio de actividades sindicales; por cuanto se aprecia que la parte accionante ha cometido una falta grave, al haber falsificado la firma de la señora Eva Victoria Saavedra Ayala. De esta manera, la motivación empleada ha sido indebida, por cuanto no existen razones para poder admitir la prevalencia del Examen Pericial de Grafotécnica N° 2118-2119/2019 (emitido por dos especialistas y el cual fue presentada de manera extemporánea) sobre el otro peritaje realizado por el especialista Rafael J. Zárate Flores; por cuanto también se ofreció en el proceso el informe grafotécnico emitido por el especialista Rafael J. Zárate Flores y del cual si hubo un debate de por medio.

Así, no existe una motivación adecuada dentro de la sentencia al momento de evaluar la constatación de un despido nulo, en cuanto la señora Eva Saavedra Ayala (en su calidad de miembro de la comisión negociadora) informó la invalidez de su firma, al haber sido falsificada dentro del proyecto de convenio

⁷ Ídem, Pág. N° 48

⁸ TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE en su obra "El despido disciplinario en el Perú", Revista IUS ET VERITAS, N° 38, Pág. N° 129 -154.



colectivo periodo 2018-2019. Para poder sustentar el presente agravio, también se considera que a la mencionada trabajadora interpuso una denuncia ante la Fiscalía Provincial de Lima.

Sobre lo alegado, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha determinado que la parte demandante no ha cometido una falta grave contemplada en los incisos a) y d) del artículo 25° de la LPCL; por cuanto que no se acreditado que el trabajador demandante haya realizado una falsificación de firma de la señora Eva María Saavedra Ayala, al existir una mayor razonabilidad en lo elaborado dentro -del Examen Pericial de Grafotécnica N° 2118-2119/2019.

Por consiguiente, al haberse imputado a la parte demandante la falsificación de la firma y el cual no puede ser probada, no se aprecia la constitución de una falta grave que amerite las causales imputadas.

DECIMO CUARTO: Ahora bien, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que el objeto de la controversia se sujetará en determinar si los actos imputados dentro del procedimiento de despido se han acreditado y fundamentado de manera adecuada; por cuanto que la identificación de faltas graves deberán justificarse debidamente para poder admitir la constitución de una falta grave que amerite la interposición de un despido.

En ese sentido, dentro de la carta de pre aviso de despido realizado por el empleador, de fecha 24 de setiembre de 2019, se advierten las siguientes imputaciones concretas:

- a) Incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, al momento de falsificar la firma de una trabajadora integrante de la comisión negociadora.
- b) Falta de acatamiento al reglamento interno de trabajo, al momento de realizar una conducta indebida.
- c) Brindar una información falsa al empleador, con el único objeto de obtener una ventaja indebida.

DECIMO QUINTO: Por lo que, a partir de las siguientes conductas observadas, se podrán calificar los fundamentos señalados por el empleador dentro del procedimiento sancionador:

- a) Incumplimiento de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, al momento de falsificar la firma de una trabajadora integrante de la comisión negociadora.

“(…) Debemos señalar que su conducta es gravísima y no puede ser tolerada por la Compañía, pues representa una vulneración del compromiso laboral que se espera de todos nuestros trabajadores (…). En particular, no debemos pasar por alto que usted haya actuado en contra de la verdad, falsificando la firma de una trabajadora en el Proyecto de Convenio Colectivo, hecho que se agrava aún más, teniendo en cuenta que



fue presentado a la Compañía con el ánimo de iniciar un proceso de negociación colectiva (...)”

- b) Falta de acatamiento al reglamento interno de trabajo, al momento de realizar una conducta indebida.

“(...) Su actuar ha incumplido con lo consignado en el reglamento interno de trabajo (...) Usted ha demostrado una conducta negligente al no respetar y cumplir con nuestra regla de respeto de legalidad (...)”

- c) Brindar una información falsa al empleador, con el único objeto de obtener una ventaja indebida.

“(...) Usted presentó un proyecto de convenio colectivo falsificando la firma de la trabajadora Eva Saavedra y contraviniendo de ese modo los deberes éticos que se le exige a todo trabajador. Esta presentación de información falsa, sin duda pone en tela de juicio, la relación que mantenemos con usted, ya que evidencia actitudes deshonestas que impactan gravemente la confianza depositada en usted, así como en la idoneidad del cargo (...)”

DECIMO SEXTO: De esta manera, conforme a la contrastación de los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales, dentro de esta instancia procesal se podrá apreciar que las tres causales empleadas se han relacionado con la presunta falsificación de la firma de doña Eva María Saavedra Ayala, al momento de presentar al empleador una propuesta de negociación colectiva sujeta a una firma falsificada.

Por el contrario, si aquella imputación del empleador solamente se relaciona con la conducta infractora relacionada a la falsificación de la firma; entonces no se aprecia elementos probatorios convincentes para poder admitir una falsificación de firma imputable a la parte demandante, en cuanto que no existe una coincidencia entre ambos dictámenes periciales respecto a tal autoría.

En ese sentido, si el informe emitido por el especialista Rafael J. Zárate Flores no guarda una relación con el Examen Pericial de Grafotécnica N° 2118-2119/2019 (el cual también se ha evaluado dentro de la presente Vista de la Causa) con respecto a la autoría de la parte demandante; entonces no se puede determinar una determinación objetiva de las faltas graves, al no determinarse probatoriamente que el trabajador demandante haya sido el autor de la firma falsificada y existir una duda razonable sobre aquella autoría.

Además, el hecho que la causal relacionada a la transmisión de información falsa al empleador también se haya encontrado relacionada con la autoría de la firma falsa al trabajador demandante; tampoco la transmisión de un documento en el cual está incluida la firma podrá ser considerada falta grave, por cuanto se reitera que las tres causales han estado dirigidas a cuestionar la autoría de aquella firma falsificada.

DECIMO SETIMO: Conforme a tales elementos, si no se aprecia que las tres causales imputadas por el empleador pueda determinar un tipo válido de falta



grave; este **Colegiado Superior** podrá apreciar que la utilización legal de los mismos para extinguir la presente relación de carácter laboral ha resultado inconstitucional y claramente arbitrario; pues solamente se han basado en hechos no comprobados, sujetos a una tipificación deficiente y conductas menos gravosas que no ameritan la aplicación de un despido dentro de tales circunstancias.

En base a tales aspectos, existe la posibilidad que el presente órgano jurisdiccional de segunda instancia si pueda calificar legal y constitucionalmente la constitución de un despido nulo (en lo referente a la pretensión de reposición al puesto de trabajo, tal como se ha demandado); conforme a los criterios de calificación establecidos por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia sobre los presentes puntos objetos de debate.

Por lo que, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**; debiéndose confirmar la sentencia dentro del presente extremo.

.....

DECIMO OCTAVO: Sobre el Despido Nulo por afiliación al sindicato o participación en actividades sindicales.- Sobre la causal regulada en el inciso a) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se deberá tener presente que la propia norma ha previsto en forma expresa:

"(...) Es nulo el despido que tenga por motivo: La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (...)"

Para ello, esta causa se ha consagrado conforme al reconocimiento nacional (a través del artículo 28° de la Constitución Política del Perú⁹) e internacional del derecho a la Libertad Sindical, pues la misma es un derecho propio de todo trabajador -sin ninguna diferenciación- a afiliarse a las organizaciones sindicales que estime conveniente, bajo la sola condición que el mismo respete los propios estatutos de la organización sindical¹⁰, de conformidad con lo regulado en el artículo 2° del Convenio N° 087 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT¹¹, el cual el Estado Peruano es miembro.

⁹ REPPETO REATEGUI ROMY, "La Libertad Sindical y su tratamiento como causal de despido nulo en la jurisprudencia", Revista Actualidad Jurídica, Edit. Gaceta Jurídica, Pág. N° 308 a 312.

¹⁰ VILLAVICENCIO RIOS ALFREDO, "La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación", Edit. PLADES, Lima, 2010, Pág. 115

¹¹ El artículo 2° del Convenio N° 087 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT prescribe que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tendrán derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.



DECIMO NOVENO: De esta manera, la afiliación a una organización sindical sin ninguna distinción es una garantía reconocida en el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo regulado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, mediante el cual:

"(...) La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación, o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato o impedirse hacerlo (...)"

Pues la existencia del derecho de libre afiliación permitirá la impugnación judicial para solicitar la tutela pertinente.

Además, la protección jurídica de la afiliación sindical es un explícito mandato de limitación contra todo acto de discriminación del empresario que busque menoscabar aquella libertad sindical o el ejercicio de su acción colectiva, así como el acceso al trabajo o sus condiciones de trabajo; en efecto, al tener presente que el artículo 1° del Convenio 98 de la OIT¹² dispone límites jurídicos contra todo acto que sujete el acceso o el mantenimiento del empleo a la condición de afiliarse o dejar de pertenecer a un sindicato, en la que el efecto sea el despido o cualquier otro perjuicio a causa de su afiliación sindical o de su **participación en actividades sindicales**, pues su finalidad será tratar de evitar que la relación laboral no se vea afectada negativamente por actos del empleador que tienen su origen en la actitud sindical del trabajador, conforme a una adecuada relación de causalidad¹³.

Para ello, ya el Tribunal Constitucional, a través del Pleno Jurisdiccional recaído en el Exp. N°0008-2005-PI/TC y las sentencias N°3169-2006-AA/TC y N°04468-2008-AA/TC, han definido jurisprudencialmente:

"(...) El artículo 28° de la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce (...) y garantiza la libertad sindical. En esa línea, (...) la libertad sindical se define como la capacidad autoderminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, e indica también que la libertad sindical intuitu persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución. (...) El artículo 11° del Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, señala que los estados miembros deben adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. El artículo 3.1 del Convenio precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción. (...) Asimismo, el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT, sobre el

¹² El artículo 1° del Convenio 098° de la OIT dispone que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; asimismo, el artículo 2° indica que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato y b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

¹³ VILLAVICENCIO RIOS ALFREDO, "La Libertad Sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación", Edit. PLADES, Lima, 2010, Pág. 116



derecho de sindicación y negociación colectiva, dispone lo siguiente: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) **despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (...)**".

VIGESIMO: Entonces, conforme a los siguientes fundamentos, será carga del empleador probar que el motivo de extinguir la relación laboral por motivos objetivos y que no se ha sujetado por un motivo discriminatorio a la actividad sindical, mientras que la parte trabajadora deberá aportar solamente indicios razonables para sostener una relación causal entre la causa y el despido impugnado; para esto, bastará con referirse que el propio TC -en el Exp. N° 08330-2006-PA- ha precisado:

"(...) El derecho a la libertad sindical implica el poder al trabajador para que por razones de su afiliación o actividad sindical no sufra 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. (...) Por ello, cuando se alega que un despido encubre una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, **incumbe al empleador la carga de probar que su decisión obedece a causas reales y que no constituye un acto de discriminación por motivos sindicales.** Para imponer la carga de la prueba al empleador, el demandante previamente debe aportar un **indicio razonable** que indique que su despido se origina a consecuencia de su mera condición de afiliado a un sindicato o por su participación en actividades sindicales", el cual fuera ratificado por la propia Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema al momento de sostener (conforme a las Casaciones N° 14150-2015-Callao y N° N° 12816-2015-Lima) que "El trabajador ha de probar uno o varios indicios (hechos indiciarios) de los que pueda deducirse una presunción no plena de la existencia de la lesión al derecho fundamental; al demandado para destruir esa presunción no plena, sólo le basta probar plenamente el carácter objetivo y razonable de la medida adoptada y asimismo la proporcionalidad de ésta (...)"

Para ello, ya el Tribunal Constitucional, a través del Pleno Jurisdiccional recaído en el Exp. N° 0008-2005-PI/TC y las sentencias N° 3169-2006-AA/TC y N° 04468-2008-AA/TC, han definido jurisprudencialmente:

"(...) El artículo 28° de la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce (...) y garantiza la libertad sindical. En esa línea, (...) La libertad sindical se define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical, e indica también que la libertad sindical intuito persona se encuentra amparada genéricamente por el inciso 1 del artículo 28° de la Constitución. (...) El artículo 11° del Convenio 87 de la OIT, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, señala que los estados miembros deben adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre



ejercicio del derecho de sindicación. El artículo 3.1 del Convenio precisa que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su administración y sus actividades, y de formular su programa de acción. (...) Asimismo, el artículo 1 del Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, dispone lo siguiente: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo (...)"

VIGESIMO PRIMERO: Del caso en concreto (Agravio N° 05).- De los actuados, **la parte demandada** sostiene que la Judicatura ha incurrido en error al momento de admitir la pretensión de reposición por la constitución de un despido nulo, por cuanto la señora Eva Saavedra Ayala (en su calidad de miembro de la comisión negociadora) informó la invalidez de su firma, al haber sido falsificada dentro del proyecto de convenio colectivo periodo 2018-2019.

Para poder sustentar el presente agravio, también se considera que a la mencionada trabajadora interpuso una denuncia ante la Fiscalía Provincial de Lima.

De esta manera, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha determinado que el ejercicio de las actividades sindicales es un elemento suficiente para determinar la constitución de un despido nulo, pues se ha debido acreditar una conducta agravante que pueda generar un cese contrario al derecho a la libertad sindical. Asimismo, precisa que la parte demandante ya no ejercía un tipo de representación sindical, pues ya no era representante sindical cuando había sido cesado.

VIGESIMO SEGUNDO: Ahora bien, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que la validez de la calificación de un Despido Nulo se sujetará si el cese de la relación laboral solamente se ha sujetado a la condición de la parte demandada sujeta a un libre ejercicio de sus actividades sindicales; por cuanto la constitución de un Despido Nulo por esta modalidad solamente se validará jurídicamente si el despido solamente se sujeta a un acto de represalia por el ejercicio constitucional de una actividad sindical o la participación dentro de la misma.

De esta manera, si se tiene presente que, dentro de los considerandos precedentes, este **Colegiado Superior** ya ha establecido precedentemente que las imputaciones por faltas graves no se encontraban tipificadas o no se sujetaban a una debida acreditación; entonces, de tales circunstancias fácticas, si se podrá apreciar una necesaria relación entre la extinción de la relación por motivos de una imputación disciplinaria inconstitucional y un acto contrario al derecho de la libertad sindical, por no apreciar un motivo razonable



o suficiente que permita despedir a un dirigente sindical (el cual ostentaba el cargo de secretario general).

VIGESIMO TERCERO: Asimismo, el despido nulo se encuentra acreditado concretamente a través del ejercicio de una representación sindical, en cuanto la parte e demandante continuaba ostentando el cargo de Secretario General del SINTRALAMSAC al momento de la extinción de la relación laboral; por lo que, en base al ejercicio de aquel cargo desde el 20 de julio de 2017 al 19 de julio de 2020, así como miembro parte de la comisión negociadora encargada del procedimiento de negociación colectiva, se admite claramente la validez la reposición al puesto de trabajo por la comisión de un despido nulo.

Con esto, existen suficientes elementos que permitirán apreciar la constitución de un despido nulo por el ejercicio de su derecho a la libertad sindical positiva y el ejerció de representación sindical; el cual ha pretendido ser cubierto por la constitución de diversas faltas graves no probadas.

VIGESIMO CUARTO: Por consiguiente, al solamente apreciar que el cese de la relación laboral se ha producido a causa del ejercicio de un derecho constitucional referente a la defensa de la sindicalización y la representación de la misma, no existen motivos objetivos para poder descartar la constitución de un Despido Nulo por el ejercicio de actividades sindicales dentro del presente caso; por cuanto ahora solamente se aprecia una abusiva por el solo hecho de pedir colectivamente el reconocimiento de derechos laborales.

En ese sentido, se admitirá la reposición al puesto de trabajo conforme a la constitución de un despido nulo por ejercer actividades sindicales durante la etapa del procedimiento sancionador.

Con razón a ello, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**, debiendo confirmar la sentencia en el presente extremo.

.....

VIGESIMO QUINTO: Respecto a finalidad de tutela de los derechos fundamentales.-Al respecto, el Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, aplicable de manera supletoria al presente proceso, ha previsto que los procesos constitucionales (tales como los procesos de amparo, habeas corpus, habeas data, cumplimiento, etc.) tendrán por finalidad proteger los derechos constitucionales, reponiendo al estado anterior la violación o amenaza de violación de los derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú.

Para ello, la doctrina nacional actualmente ha referido que la tutela restitutoria de los procesos constitucionales, el cual podrá aplicarse a los procesos ordinarios, se concentrarán en la protección de los derechos fundamentales,



reponiendo las cosas al estado anterior a la violación o amenaza¹⁴; en donde esta reposición al estado anterior a la vulneración del derecho fundamental se concentrará en restituir al accionante el goce y disfrute de la situación jurídica o de la garantía contravenida, conforme al reconocimiento judicial o derecho pre existente¹⁵ al momento de haberse constituido la vulneración; garantizándose de esta manera el ejercicio del derecho vulnerado que ha dado origen al procedimiento judicial, es decir, cesar la referida violación, eliminando la causa de la misma y haciendo cesar sus efectos¹⁶.

De la misma forma, a nivel internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos - CIDH ha sostenido progresivamente que la reparación constitucional del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional consiste en la plena restitución (*restitutio in integrum*), lo que incluye **el restablecimiento de la situación anterior** y la **reparación de las consecuencias que la infracción produjo**¹⁷, más el pago de una indemnización como compensación por los daños patrimoniales y extra patrimoniales; por lo que, en su propia jurisprudencia, la referida Corte ha sostenido que la reparación es el término genérico que comprende las diferentes formas como un Estado puede hacer frente a la responsabilidad internacional en que ha incurrido, ya sea a través de la restitución íntegra, la indemnización, satisfacción, o de garantías de no repetición.

VIGESIMO SEXTO: En tal dirección, a través de reiterada jurisprudencia, tal como lo desarrollado en los expedientes N° 0976-200 1-AA/TC, N° 0253-2003-AA/TC y N° 03052-2009-PA/TC, el TC ha dejado expresa constancia de la presente garantía a nivel de restituciones (en el presente caso reposiciones laborales) de los derechos fundamentales señalados, al momento de precisar:

*"(...)Teniendo en cuenta la propia finalidad del amparo, que es la de "reponer las cosas al estado anterior a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional", como expresamente lo indica el artículo 1° de la Ley N° 28237, debe concluirse, que **verificado que sea la existencia de una lesión de derechos fundamentales**(...)carecerá de efecto legal- cuando se produce con violación de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o los tratados relativos a la promoción, defensa y protección de los derechos humanos (...)"*.

¹⁴EGUREN PRAELI FRANCISCO JOSE, *"La finalidad restitutoria del proceso constitucional de amparo y el alcance de sus sentencias"*, Revista Derecho y Sociedad - Asociación Civil, Lima N° 25, Pág. N° 144 a 149.

¹⁵Tal como lo señalado por el autor NESTOR SAGUÉS PEDRO en su libro *"Derecho Procesal Constitucional: Acción de Amparo"*, Buenos Aires, Edit. Astrea, 1988, Pág. 433; la ley de amparo posibilita una variada gama de conductas que pueden imponerse al accionado, en donde la demanda de amparo tendrá efectos restitutorios, pues tienden a impedir que se consuma la lesión si el acto no ha tenido principio de cumplimiento, lo suspende si ha comenzado a cumplirse y en cuanto a lo ya cumplido retrotrae las cosas al estado anterior, si es posible.

¹⁶EGUREN PRAELI FRANCISCO JOSE, *"La finalidad restitutoria del proceso constitucional de amparo y el alcance de sus sentencias"*, Revista Derecho y Sociedad - Asociación Civil, Lima N° 25, Pág. N° 144 a 149.

¹⁷FAUNDEZ LEDESMA HECTOR, *"El Sistema Interamericano de Protección de los Derechos Humanos. Aspectos Institucionales y Procesales"*, citado por EGUREN PRAELI FRANCISCO JOSE en su obra *"La finalidad restitutoria del proceso constitucional de amparo y el alcance de sus sentencias"*.



De lo actuado en el presente proceso, al haberse declarado fundada la demanda, será válida la restitución de sus derechos vulnerados y el reconocimiento de las remuneraciones devengadas, por cuanto la misma ha guardado relación con la eficacia de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados; por consiguiente el cálculo de las remuneraciones devengadas se realizará en la etapa de ejecución de sentencia.

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado Superior, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

HA RESUELTO:

1.- **CONFIRMAR** la Sentencia N° 033-2021-NLPT contenida mediante Resolución N° 03, de fecha 17 de febrero de 2021, en el cual se declaró fundada en parte la demanda y se ordenó lo siguiente:

- a) Declarar la reposición al puesto de trabajo por la declaración de un despido nulo, mediante la asignación de la última remuneración percibida.
- b) Ordenar el pago de remuneraciones devengadas así como el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios.
- c) Abonar los intereses legales, intereses financieros, costos y costas procesales; a liquidarse dentro de la etapa de ejecución de sentencia.

En los seguidos por **BENJAMIN MALAQUIAS MEZA HUAYANAY**, contra la empresa **LINEA AMARILLA S.A.C.**, sobre reposición al puesto de trabajo; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese.-

LJBB