



**EXP. N° 26836 -2015-0-1801-JR-LA-09 (Expediente Físico)**

S.S.:

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

CANALES VIDAL

GONZALEZ SALCEDO

**Juzgado de Origen: 22° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente**

**Vista de la Causa: 27/05/2021**

***Sumilla:** El principio de libertad probatoria surge como contrapartida al principio de prueba tasada, propio del sistema inquisitivo, pues mediante el presente principio se deriva -a su vez- la obligación de todo magistrado de observar el principio de verdad material, dado que el mismo constituye uno de los fines del proceso.*

## **SENTENCIA DE VISTA**

Lima, veintisiete de mayo 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, **EMBOTELLADORA DON JORGE S.A.C. EN LIQUIDACION**, contra la Sentencia N° 065-2020-GJGL contenida mediante Resolución N° 12, de fecha 24 de agosto de 2020, en el cual se declaró fundada la demanda, ordenándose:

- a) Se abone a favor de la parte demandante la suma de S/. 77,909.80 por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, remuneraciones insolutas, indemnización por despido arbitrario, vacaciones y gratificaciones.
- b) Pagar los intereses legales, costas y costos procesales; los cuales se liquidarán en la etapa de ejecución de sentencia.

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



La parte demandante, **EMBOTELLADORA DON JORGE S.A.C. EN LIQUIDACION**, en su recurso de apelación alega que la sentencia apelada incurrió en diversos errores, al sostener los siguientes agravios:

- i) La sentencia contiene vicios al momento de admitir la constitución de un acto de hostilidad por la reducción inmotivada de la remuneración; en cuanto se deberá tener presente que la parte demandante se encontró sometida a una suspensión perfecta dentro de un procedimiento de cese colectivo. (Agravio N° 01)
- ii) La parte demandada no posee una deuda pendiente por pago de remuneraciones, en cuanto que abonó a la cuenta de esta parte procesal la suma de S/. 528.63. Así, tampoco se aprecia una deuda por el pago de la CTS, vacaciones o gratificaciones (Agravio N° 02)
- iii) No es verdad que la remuneración de la parte demandante solamente haya ascendido a la cantidad de S/.2,316.83, en cuanto que la remuneración que percibía esta parte procesal constaba de una remuneración básica de S/.750.00 más comisiones que en conjunto ascendía a S/.2,316.83. Conforme a esto, solamente se adeuda la suma de S/. 4,579.63 sobre el presente concepto. (Agravio N° 03)

## 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 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 manera<sup>1</sup>. 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 defensa<sup>2</sup>; 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 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 colegio 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*

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

<sup>2</sup> Ibidem, pág. 532



*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: Respecto al Acto de Hostilidad.-** Conforme a lo previsto nuestra legislación laboral vigente, los actos de hostilidad se encuentran regulados en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, mediante el cual:

*"(...) Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: "a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador; y, h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad (...)"*.

De esta manera, los actos de hostilidad (de manera global) implicarán necesariamente modificaciones unilaterales dentro del contrato de trabajo por parte del empleador sujeta a condiciones legales o dentro de su esfera subjetiva, pues el principio de razonabilidad constitucional determinará una limitación sustancial del ius variandi, pues el abuso de los mismos -en detrimento de los derechos del trabajador- harán insostenible la continuidad de la relación laboral; así, considerando las causales previstas en el párrafo anterior, nuestra legislación y jurisprudencia han señalado que el acto que vulnere o socave contra la persona o dignidad del trabajador será equiparable a un claro acto de hostilidad.

En ese sentido, el mismo representará una variación de los derechos regulares de la trabajadora siempre que una de las partes acredite un perjuicio a la parte demandante, no se observe una causa válida o justificada que sustente tal decisión y no se advierta la necesidad justificada de tal traslado o variación de las funciones.

**QUINTO:** Dentro del presente concepto, a través de la Casación N° 8163-2016-Lima, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, se ha precisado que la modificación o suspensión de la prestación laboral será válida, por cuanto:

*"(...) El ius variandi consiste esencialmente en la facultad que tiene el empleador de alterar las condiciones de trabajo en cuanto al modo, lugar, cantidad o tiempo de trabajo y ello en virtud del poder subordinante que ejerce sobre sus trabajadores. Su uso estará determinado por las conveniencias razonables y justas que surgen de las necesidades de la empresa y que de todas maneras, según lo tiene establecido la doctrina, habrá de preservarse el honor, la dignidad, los intereses, los derechos*



*mínimos y seguridad del trabajador, dentro de las limitaciones que le impone la ley (...)"*.

Por consiguiente, para poder impugnar una decisión empresarial y considerarla como un acto de hostilidad, a nivel jurisprudencial, la propia Corte Suprema ha establecido que será necesario la acreditación de un perjuicio al trabajador al momento de sustentarse la constitución de un acto de hostilidad, por cuanto a través de la Casación N° 16443-2014-Lima, se ha precisado:

*"(...) Resulta innegable que el acto de hostilidad se produce en el momento en que el empleador, con un determinado accionar, ocasiona al trabajador algún perjuicio previsto en la norma pertinente. En términos generales se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción. Sin embargo, en nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728°, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral (...)"*

**SEXTO:** Además, conforme a lo señalado en el párrafo precedente, la propia norma ha precisado que, con anterioridad a la acción judicial, el demandante deberá emplazar por escrito a su empleador, imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

En ese sentido, el artículo 35° de la LPCL ha regulado en forma expresa que el trabajador que se considere hostilizado, bajo el supuesto de cualquiera de las causales indicadas en el artículo 30° de la misma ley, podrá optar excluyentemente por:

- "(...)*
- a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,*
  - b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38° de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle (...)"*

Por consiguiente, el requisito previo para que el trabajador pueda optar las opciones citadas será a través del emplazamiento por escrito y el cumplimiento de un plazo no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta.

**SETIMO:** El acto de hostilidad respecto a la disminución de la remuneración.- Los actos de hostilidad relacionados con la afectación de la



disminución deliberada de la remuneración se sustenta en la constitución en la afectación de la permanencia y continuidad del contenido de la remuneración, pues se deberá considerar que el respeto y defensa de derecho constitucional a la remuneración forma parte de la propia dignidad del trabajador; por cuanto es el pilar de nuestro sistema constitucional vigente al momento de evaluar las decisiones de los particulares o establecer sus límites.

Para ello, ya el propio Tribunal Constitucional ha establecido -tal como lo señalado en el Exp. N° 10087-2005-PA/TC- que el respecto de la persona humana y su dignidad es el fin supremo de control constitucional (aún más dentro de la impugnación de los actos de hostilidad), por cuanto:

*"(...) La Constitución (artículo 1 °) establece que "[l]a defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado". Esta disposición constitucional es la "piedra angular" de los derechos fundamentales de las personas y, por de todo el ordenamiento jurídico. La dignidad de la persona humana fundamenta los parámetros axiológicos y jurídicos de las disposiciones y actuaciones constitucionales de los poderes políticos y de los agentes económicos y sociales, así como también establece los principios y, a su vez, los límites de los alcances de los derechos y garantías constitucionales de los ciudadanos y de las autoridades (...) En ese sentido la dignidad de la persona humana constituye un valor y un principio constitucional portador de valores constitucionales que prohíbe, consiguientemente, que aquélla sea un mero objeto del poder del Estado o se le dé un tratamiento instrumental. Pero la dignidad también es un dinamismo de los derechos fundamentales; por ello es parámetro fundamental de la actividad del Estado y de la sociedad, así como la fuente de los derechos fundamentales. De esta forma la dignidad se proyecta no sólo defensiva o negativamente ante las autoridades y los particulares, sino también como un principio de actuaciones positivas para el libre desarrollo de la persona y de sus derechos (...)"*

**OCTAVO:** Asimismo, a nivel ordinario, el acto de hostilidad por detrimento de la remuneración del trabajador se ha precisado, a través de la Casación N° 23795-2017-Lima, por cuanto la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República, que la admisión de un acto de hostilidad se enfocará cuando se advierta un detrimento en la percepción de la remuneración, pues aquella es un valor que se basa en el reconocimiento de la continuidad de la remuneración brindada de manera continua y permanente; para ello, precisa:

*"(...) Conforme a ello, el empleador tiene la obligación de respetar el monto que le corresponde percibir por remuneración al trabajador, no pudiendo efectuar un recorte o reducción sin que medie aceptación por parte de este, pues, ello constituiría un acto de hostilidad equiparable al despido. (...)"*

Para tal finalidad, se deberá evaluar un perjuicio al trabajador dentro de la orden de disminución de la remuneración, la existencia de una causa válida - justificada que sustente tal decisión o la falta de alguna necesidad justificada; pues, un acto contrario, validará el reintegro del monto descontado al trabajador demandante.



**NOVENO: El procedimiento de cese colectivo por causales económicas.-**

Las causas objetivas para el cese colectivo son aquellas que tengan como fuente una situación real, material, cotejable en la realidad; pues nuestro sistema jurídico no admitirá situaciones encubiertas que lesionen derechos fundamentales del trabajador, el cual -en el presente caso- se centrará en la continuidad de la relación laboral.

En efecto, la propia doctrina laboralista nacional ha señalado reiteradamente que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha regulado una extinción colectiva vinculados por su causalidad y necesidad, al sostenerse en un mismo motivo y causa; en ese sentido, la objetividad se enfocará en la modalidad independiente y ajena a la voluntad -conducta de los trabajadores al ejecutarse válidamente en forma parcial o integral<sup>3</sup>, los cuales han sido regulados en el artículo 46° de la propia LPCL, tales como:

- a) El caso fortuito y la fuerza mayor
- b) Los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos
- c) La disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra
- d) La reestructuración patrimonial.

Por consiguiente, dentro de las modalidades del cese colectivo descritos anteriormente, se encuentra contemplada la causal relacionada por motivos económicos, tecnológicos o análogos; pues a través de la misma se evalúa la capacidad económica que ostenta el empleador para poder continuar materialmente con su actividad productiva. Por ello, el inciso b) del artículo 46° prevé la modalidad de calificación de las causas económicas ante la autoridad administrativa de trabajo, en cuanto que el eje central es la función a la situación económica financiera de la empresa dentro de un periodo determinado.

**DECIMO:** Teniendo presente que la admisión de cese colectivo por motivos económicos, estructurales, tecnológicos o análogos requiere de una aprobación administrativa previa; entonces se podrá apreciar concretamente que la solicitud de un cese colectivo no será motivo suficiente para poder suspender el pago de remuneraciones o presentar inmediatamente una modalidad de suspensión perfecta de labores, pues aquella evaluación precedente nos permitirá apreciar que una solicitud privada no podrá ser empleada de manera automática, al estar sujeta a una aprobación administrativa,.

En ese sentido, de la propia revisión del artículo 48 de la LPCL se podrá apreciar aquella aprobación previa de las solicitudes de ceses colectivos por motivos económicos, en cuanto:

*“(…) La extinción de los contratos de trabajo por las causas objetivas previstas en el inciso b) del Artículo 46°, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a*

<sup>3</sup> BLANCAS BUSTAMANTE CARLOS, "El Despido en el Derecho Laboral Peruano", ARA Editores, Lima, 2002, Pág. N° 446 a 449.





un número de trabajadores no menor al diez (10) por ciento del total del personal de la empresa, y se sujeta al siguiente procedimiento:

a) La empresa proporcionará al sindicato, o a falta de éste a los trabajadores, o sus representantes autorizados en caso de no existir aquél, la información pertinente indicando con precisión los motivos que invoca y la nómina de los trabajadores afectados. De este trámite dará cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo para la apertura del respectivo expediente;

b) La empresa con el sindicato, o en su defecto con los trabajadores afectados o sus representantes, entablarán negociaciones para acordar las condiciones de la terminación de los contratos de trabajo o las medidas que puedan adoptarse para evitar o limitar el cese de personal. Entre tales medidas pueden estar la suspensión temporal de las labores, en forma total o parcial; la disminución de turnos, días u horas de trabajo la modificación de las condiciones de trabajo; la revisión de las condiciones colectivas vigentes; y cualesquiera otras que puedan coadyuvar a la continuidad de las actividades económicas de la empresa. El acuerdo que adopten tendrá fuerza vinculante;

c) En forma simultánea o sucesiva, el empleador presentará ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, una declaración jurada de que se encuentra incurso en la causa objetiva invocada a la que acompañará una pericia de parte que acredite su procedencia, que deberá ser realizada por una empresa auditora, autorizada por la Contraloría General de la República. Asimismo, el empleador podrá solicitar la suspensión perfecta de labores durante el período que dure el procedimiento, solicitud que se considerará aprobada con la sola recepción de dicha comunicación, sin perjuicio de la verificación posterior a cargo de la Autoridad Inspectiva de Trabajo. La Autoridad Administrativa de Trabajo, pondrá en conocimiento del sindicato o a falta de éste, de los trabajadores o sus representantes, la pericia de parte, dentro de las cuarentiocho (48) horas de presentada; los trabajadores podrán presentar pericias adicionales hasta en los quince (15) días hábiles siguientes;

d) Vencido dicho plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro de las 24 horas siguientes, convocará a reuniones de conciliación a los representantes de los trabajadores y del empleador; reuniones que deberán llevarse a cabo indefectiblemente dentro de los tres (3) días hábiles siguientes;

e) Vencidos los plazos a los que se refiere el inciso precedente, la Autoridad Administrativa de Trabajo está obligada a dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al término de los cuales se entenderá aprobada la solicitud si no existiera resolución;

f) Contra la resolución expresa o ficta, cabe recurso de apelación que debe interponerse en un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. El recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, vencidos los cuales sin que se haya expedido resolución, se tendrá confirmada la resolución recurrida (...)"

**DECIMO PRIMERO:** En caso que exista duda sobre lo afirmado, se podrá apreciar que nuestro sistema constitucional ha previsto una aprobación administrativa previa para la admisión y aplicación inmediata del cese colectivo por motivos económicos; por cuanto que, a través de lo resuelto en el Exp. N° 0438-2011-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha determinado que la desaprobación administrativa de las solicitudes de cese colectivo por motivos económicos ocasionaba la reposición de los trabajadores en su puesto de trabajo y la restitución total de sus remuneraciones, en cuanto:



*“(…) Al haberse desaprobado la solicitud de cese colectivo correspondía que se extinga la suspensión de la relación laboral del demandante y que éste sea reincorporado en su puesto de trabajo (…) Consecuentemente este Tribunal considera que subsistiendo y estando vigente la relación laboral del demandante, la Sociedad emplazada tiene que cumplir la obligación de reincorporarlo en forma inmediata en su puesto de trabajo, debido a que la solicitud de cese colectivo fue desaprobada. En caso contrario, se está frente a una vulneración del derecho al trabajo, toda vez que el propio empleador impide que el trabajador preste el servicio, pese a existir una relación laboral. Por tanto, al haberse comprobado la negativa y omisión de la Sociedad emplazada de reincorporar al demandante, procede estimar la demanda (…) En la medida que en este caso se ha acreditado que la Sociedad emplazada ha vulnerado el derecho constitucional al trabajo del demandante, corresponde, de conformidad con el artículo 56.º del Código Procesal Constitucional, ordenar el pago de los costos y costas procesales, los cuales deberán ser liquidados en la etapa de ejecución de la presente sentencia (…)”*

**DECIMO SEGUNDO:** Del caso en concreto (Agravios N° 01 y N° 02).- De los actuados, **la parte demandada** advierte un error al momento de estimar la constitución de un acto hostil por disminución de la remuneración, pues la parte demandante encontró sometido a una suspensión perfecta dentro de un procedimiento de cese colectivo.

Por consiguiente, la parte demandada no posee una deuda pendiente por pago de remuneraciones, en cuanto que abonó a la cuenta de esta parte procesal la suma de S/. 528.63; así, tampoco se aprecia una deuda por el pago de la CTS, vacaciones o gratificaciones, al tener presente la vigencia de la suspensión perfecta de labores.

De ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** indica que se admitirá la constitución de un acto de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración; por cuanto la solicitud de cese colectivo presentado por la empresa a la autoridad administrativa de trabajo fue desestimado en ambas instancias administrativas. En ese sentido, al no advertirse una causa justificada de remuneración, se deberá reintegrar las remuneraciones impagas así como las comisiones.

**DECIMO TERCERO:** Ahora, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** considera que el objeto de la controversia se concentrará en calificar si la reducción de la remuneración constituirá un acto de hostilidad y por el cual se podrá admitir la constitución de un cese irregular.

Ante ello, se podrá tener presente las solicitudes de cese colectivo presentados por parte del empleador han sido declarados improcedentes por la autoridad administrativa de trabajo; por cuanto a través de la Resolución Directoral N° 519-2014-MTPE/1/20.2, de fecha 19 de diciembre de 2014, se declaró improcedente la primera solicitud de cese colectivo y el cual fue confirmado a través de la Resolución Directoral N° 01-2015-MTPE/1/20. Asimismo, mediante Resolución Directoral N° 139-2015-MTPE/2/14, de fecha



10 de agosto de 2015, nuevamente se declaró improcedente una nueva solicitud de cese colectivo, confirmado mediante Resolución Directoral General N° 149-2015/MTPE/2/14 .

Además, a través del oficio emitido por la primera instancia al Vigésimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, tal órgano jurisdiccional ha informado (a través del Exp. N° 25274-2015) que el proceso cautelar se encuentra en apelación ante la segunda instancia; en cuanto que la medida cautelar solicitada por la empresa demandada fue declarada improcedente.

**DECIMO CUARTO:** Por consiguiente, al tener presente que las resoluciones administrativas continúan siendo válidas y mediante el cual el Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo – MTPE ha rechazado en dos oportunidades la solicitud de cese colectivo; entonces se podrá apreciar que la suspensión de las remuneraciones ha resultado claramente ilegal y arbitraria, al tener presente que no se encuentra una justificación actual para poder admitir una suspensión de perfecta de labores o poder continuar con la falta de pago de las remuneraciones.

Así, al tener presente que la suspensión o reducción unilateral de remuneraciones no se encuentra justificada dentro de las presentes circunstancias, entonces resulta adecuado sostener la constitución de un acto de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración establecido en el inciso b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; al reiterarse que la causal de suspensión de labores por motivos económicos ha sido expresamente desestimada por la autoridad administrativa de trabajo. Con ello, corresponderá el pago íntegro de la remuneración, así como la restitución de los beneficios sociales no cancelados.

Con tales razones, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**; debiéndose confirmar la sentencia impugnada en el presente extremo.

.....

**DECIMO 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 amenaza<sup>4</sup>; 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 existente<sup>5</sup> 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 efectos<sup>6</sup>.

**DECIMO SEXTO:** 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**<sup>7</sup>, 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.

En tal dirección, a través de reiterada jurisprudencia, tal como lo desarrollado en los expedientes N° 0976-2001-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".*

<sup>4</sup>EGUREN 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.

<sup>5</sup> Tal 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.

<sup>6</sup>EGUREN 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.

<sup>7</sup> FAUNDEZ 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 los pagos, por cuanto la misma ha guardado relación con la eficacia de los derechos fundamentales vulnerados; por ello, en atención a lo declarado en el proceso principal, se procederá a ordenar el bono de reconocimiento solicitado por la parte demandante, al ser consecuencia lógica de la restitución del derecho principal.

**DECIMO SETIMO: Del caso en concreto (Agravios N° 02 y N° 03).**- De los actuados, la parte demandada advierte que la parte demandada no posee una deuda pendiente por pago de remuneraciones, en cuanto que abonó a la cuenta de esta parte procesal la suma de S/. 528.63. Así, tampoco se aprecia una deuda por el pago de la CTS, vacaciones o gratificaciones

De esta manera, no es verdad que la remuneración de la parte demandante solamente haya ascendido a la cantidad de S/.2,316.83, en cuanto que la remuneración que percibía esta parte procesal constaba de una remuneración básica de S/.750.00 más comisiones que en conjunto ascendía a S/.2,316.83. Conforme a esto, solamente se adeuda la suma de S/. 4,579.63 sobre el presente concepto.

De ello, el órgano jurisdiccional de primera instancia indica que la restitución de las remuneraciones se deberá realizar de manera integral (remuneración básica más comisiones) durante el periodo diciembre 2014 a noviembre 2015, así como el reintegro de CTS mediante el periodo noviembre 2013 a noviembre de 2015; por cuanto se advierte que la suspensión de remuneraciones ha sido declarada ilegal.

**DECIMO OCTAVO:** Ahora, de la revisión de los actuados, este Colegiado Superior considera que corresponderá una restitución íntegra de la remuneración básica (S/.750.00) así como las comisiones (dentro del cual se llegaría a la suma de S/. 2,316.83); en cuanto que los mismos son las asignaciones permanentes que la parte demandante percibía con anterioridad a la declaración de la ilegal suspensión perfecta de labores.

Asimismo, al no haberse acreditado que las comisiones se encontraban sujetos al cumplimiento a una meta o un objetivo concreto por parte del empleador, entonces será válido su inclusión dentro de la restitución de las remuneraciones correspondiente al periodo diciembre 2014 a noviembre de 2015 así como en los beneficios sociales (CTS, vacaciones no gozadas y gratificaciones) pretendidos dentro del periodo noviembre 2014 a noviembre 2015; en tanto que la misma es la consecuencia inmediata a la declaración de restitución de los derechos fundamentales en materia laboral de la parte demandante y la continuidad de su actividad negada por la demandada.

En base a esto, al haberse asignado pagos del empleador la cuenta de esta parte procesal la suma de S/. 528.63, los descuentos que se generasen por la liquidación, se deberán descontar dentro de la etapa de ejecución de sentencia.



Por consiguiente, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandada**; debiéndose confirmar la sentencia impugnada en el presente extremo.

.....

### III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, 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° 065-2020-GJGL contenida mediante Resolución N° 12, de fecha 24 de agosto de 2020, en el cual se declaró fundada la demanda, ordenándose:

- a) Se abone a favor de la parte demandante la suma de S/. 77,909.80 por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, remuneraciones insolutas, indemnización por despido arbitrario, vacaciones y gratificaciones.
- b) Pagar los intereses legales, costas y costos procesales; los cuales se liquidarán en la etapa de ejecución de sentencia.

En los seguidos por **RAFAEL ROBERTO YAURI DIONISIO** contra la empresa educativa **EMBOTELLADORA SAN JORGE S.A.C.**, sobre cese de actos de hostilidad y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese.-

**LJBB**