



SEGUNDA SALA LABORAL DE LAMBAYEQUE – LEY N° 29497 - NLPT

EXPEDIENTE : 03175-2015-0-1706-JR-LA-03
DEMANDANTE : CECILIA MANAY MEDINA
DEMANDADO : COLEGIO MANUEL PARDO
MATERIA : REPOSICION POR DESPIDO FRAUDULENTO

PONENTE : *Sra TUTAYA GONZALES*

RESOLUCIÓN NÚMERO: **DIECISIETE.-**

Chiclayo, once de junio de dos mil dieciocho.-

VISTOS; los autos en audiencia pública y, **CONSIDERANDO**:

I.- OBJETO DEL RECURSO

Viene en apelación ante este órgano jurisdiccional, la sentencia contenida en la resolución número doce de fecha siete de diciembre de dos mil diecisiete, que obra de folios doscientos setenta y tres a doscientos ochenta y dos, misma que declaró INFUNDADA la demanda interpuesta por Cecilia Manay Medina contra el Colegio Manuel Pardo, sobre despido fraudulento.

II.- FUNDAMENTOS DE LA APELACION

Contra la referida sentencia, ha formulado recurso de apelación la parte demandante, mediante escrito de folios doscientos ochenta y uno a doscientos noventa y nueve, manifestando como agravios que: **i)** La recurrida causa agravio moral cuando en el fundamento decimo cuarto efectúa una valoración equivocada de la prueba incorporada al presente proceso, afectando el derecho de defensa de la actora, como lo es el acta de infracción N° 037-2015, expedida por la Autoridad Administrativa de Trabajo. **ii)** La Juez *a quo* no ha verificado si en el caso de la demandante de autos ha existido ánimo de injuriar al momento de ejercitar la conducta imputada, es decir, si la accionante tuvo la intención de dañar el honor de ofender, de deshorrar o desacreditar



a los representantes legales de la demandada. **iii)** El A quo no ha valorado adecuadamente -y/o no se ha realizado un correcto análisis de los medios de prueba presentados en el presente proceso. **iv)** Se encuentra acreditado que la accionante si fue a laborar los días diecinueve y veinte de febrero de 2015, lo cual fue objeto de imputación realizada de manera perversa en la Carta de pre aviso de despido por falta grave de fecha veinticuatro de febrero de 2015. **v)** Debe meritarse el acta de infracción N° 037-2015 de fecha tres de marzo de 2015, documento que demuestra que no se implementó el registro de control de asistencia por las actividades laborales del mes de febrero de 2015. **vi)** La sentencia impugnada incurre en error de hecho, cuando en el fundamento decimo cuarto realiza una valoración equivocada de la prueba incorporada al presente proceso, perjudicando el derecho de defensa de la accionante, como lo es, la aludida acta de infracción N° 037-2015. **vii)** Manifiesta que no existe prueba que acredite que la accionante haya realizado premeditadamente su denuncia para aprovechar las vacaciones judiciales, mismas que no guarda relación con su supuesta intención de injuriar. Agrega también que el hecho de no ser agraviada por un delito, no exime a cualquier ciudadano de interponer una denuncia por un hecho que sea de su conocimiento, tal y como lo autorizan las normas procesales penales.

III.-SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN Y EL DERECHO AL TRABAJO

3.1.- Conforme a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en lo no previsto por esta ley se aplican de manera supletoria las normas del Código Procesal Civil y -conforme señala el artículo 364 del citado ordenamiento jurídico- el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; por eso la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República ha señalado al respecto: "*Debe tenerse en cuenta que la apelación es una petición que se hace al Superior Jerárquico para que repare los defectos, vicios y errores de una resolución dictada por el inferior*"¹ (...): "*El Juez superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes de la instancia de alzada*

¹ Cas N° 2163-2000-Lima, El Peruano, 31-07-2001; p. 7574



*está presidida por un postulado que limita su conocimiento, recogido por el aforismo tantum devolutum, quantum appellatum, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante*².

3.2.- Bajo la inspiración del sistema de la libre valoración de la prueba o de apreciación razonada, el artículo 30° de la Ley Procesal del Trabajo establece que todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta utilizando su apreciación razonada, lo que concuerda a plenitud con el artículo 197 del Código Procesal Civil que agrega la obligación del juzgador de expresar en la resolución las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión, de manera tal que: “ (...) *la ley no impone normas generales para acreditar algunos hechos, ni determina abstractamente el valor de las pruebas, sino que deja al juzgador en la libertad para admitir toda prueba que estime útil al esclarecimiento de la verdad y para apreciarla conforme a las reglas de la lógica y de la experiencia común; se trata de un convencimiento lógico y motivado, basado en elementos probatorios objetivos*”³.

3.3.- De manera preliminar, debe tenerse en cuenta que el Derecho del Trabajo se inspira en Principios que nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión, ya que se trata de derechos que son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores como personas y ciudadanos, de manera efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos en general si el Estado no se preocupa por la suerte de hombres y mujeres que son parte de una relación laboral; siendo personas se les debe garantizar el respeto a sus derechos fundamentales. Entre los Principios destaca el Principio Protector, que es el criterio fundamental que orienta el Derecho del Trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. El fundamento de este principio está ligado con la propia razón de ser del Derecho del Trabajo, históricamente el derecho de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación, incluso las más abusivas e inicuas. El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato

² Cas N° 626-01-Arequipa, El Peruano, 31-07-201; p. 7905

³ Casación N° 2558-2001-Puno; El Peruano 01-04-2002.



de trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable. En palabras de Plá Rodríguez *“El derecho del trabajo responde al propósito de nivelar desigualdades”*⁴.-

3.4.- El presente proceso se rige por las normas contenidas en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y el artículo 23 de este novísimo cuerpo procesal laboral establece la carga de la prueba y en el artículo 23.1, a nivel de carga probatoria genérica, señala que la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos. También es de señalarse que, a nivel de reglas especiales de distribución de la carga probatoria, entre otras, se contempla la presunción legal relativa de existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, en aquellos casos en que quede acreditada la prestación personal de servicios. Asimismo, el artículo 23.4, literal a) prescribe que incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba del pago, del cumplimiento de sus obligaciones contractuales, de su extinción o inexigibilidad.

IV.- ANALISIS DEL CASO

4.1.- Según fluye del tenor de la demanda de autos, que obra de folios setenta y ocho a ochenta y siete, la demandante de autos solicita reposición, alegando haber sido despedida de su centro de trabajo, de manera fraudulenta y con violación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad; invoca el derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido. Asimismo, como pretensiones accesorias, peticiona el pago de costas procesales y honorarios profesionales.

4.2.- Manifiesta la demandante que ingresó a laborar para la institución demandada en el mes de abril de 1997, al amparo del Decreto Legislativo 728, relación laboral que se ha realizado de manera ininterrumpida hasta la fecha de despido que data del veinticuatro de junio de 2015. Señala que la demandada ha procedido a su despido de forma fraudulenta, al haberle cursado Carta de pre aviso de despido, de fecha diecisiete de junio del año dos mil quince y Carta de Despido de fecha veinticuatro de junio del año dos mil quince, en donde se le imputa falta grave y posterior despido, por la supuesta comisión de falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25° del Decreto

⁴ PLA RODRIGUEZ, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1998, 3ª edición, pág. 63.



Supremo N° 003-97-TR, señalando que la actora ha incurrido en denuncia calumniosa, injuria grave en agravio del Director y del Jefe de Personal del Colegio Manuel Pardo. Considera la demandante que su despido obedeció a un ánimo perverso, auspiciado por la mala fe de la emplazada, imputando hechos contrarios a la verdad, con la finalidad de culminar la relación laboral bajo un evidente contexto de causal falsa, misma *-que según alega-* violenta las normas relativas al despido justificado.

4.3.- Por su parte la demandada señala que el despido de la accionante se ha debido a las denuncias calumniosas e injuriosas que la misma interpusiera en contra de las autoridades del Colegio Manuel Pardo [*Empleador*]; señala que la conducta ejercitada por la trabajadora en contra de su empleador, resulta una conducta reprochable jurídicamente, por lo que la Ley, no ampara el ejercicio abusivo del Derecho, debiendo considerarse que la demandante atribuyó ligeramente conductas penales injustificadas; interponiendo recursos impugnatorios con el propósito de denunciar al empleador directamente, sin respetar las instancias judiciales. Ante ello *-indica la emplazada-* a la demandante se le imputó la falta grave de injuria, por haber denunciado penalmente al empleador; valorando como un hecho agravante que, ante el archivo de la denuncia, la trabajadora actora persistió en su denuncia calumniosa, lo cual se evidencia con la interposición del recurso impugnativo de Queja de Derecho, que también fue declarado infundada. Dicha conducta, a entender de la Institución Educativa demandada, configuró el supuesto de falta grave establecido en el artículo 25 f) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, razones por las cuales, solicita se declare infundada la demanda, debiendo valorarse lo establecido por el Tribunal Constitucional a través de la STC Exp. N° 01428-2012-AA/TC.

4.4.- En este orden de ideas, atendiendo a las teorías del caso propuestas por ambas partes procesales y pretensión impugnatoria esbozada por la accionante de autos, encontramos que la materia controvertida en el presente caso, versa en determinar si el despido efectuado por la demandada, se ha realizado en un contexto de fraude; o si por el contrario, la causal de falta grave imputada *-por parte de la Institución Educativa demandada-* en contra de la accionante, resulta ser un supuesto válido de terminación de la relación laboral.

4.5.- Así pues, ingresando al análisis del caso *sub júdice*, corresponde partir señalando que, en el presente caso, no existe controversia en cuanto a la relación laboral que existió entre la demandante y su empleador, dado que ante la alegación



sobre vínculo laboral por parte de la accionante, la demandada no contradujo dicha aseveración, por el contrario de autos fluye abundante caudal probatorio que corrobora la relación laboral que ha existido entre ambas partes procesales.

4.6.- Así pues, la teoría del caso de la accionante gira en torno a considerar fraudulento el despido de que fue objeto. Al respecto, deviene en pertinente señalar que el despido fraudulento, es una institución jurídica que no se encuentra recogida en nuestro ordenamiento jurídico legal, sino que ha sido incorporado a nuestro sistema jurídico, a través de la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional, que le ha dado trascendencia en su desarrollo, desde su concepción o definición a través de la STC 976-2001-AA/TC, en que estableció que se produce el denominado despido fraudulento, cuando *“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”.* Asimismo, resulta importante la STC 206-2005-PA/TC, (caso Baylón Flores), en la que se fijó con carácter de precedente vinculante, la posibilidad jurídica de tramitar casos de impugnación del despido fraudulento en sede procesal laboral cuando haya duda o controversia sobre los hechos.

4.7.- Asimismo, teniendo en cuenta la materia controvertida, es pertinente mencionar que se **denomina prueba indiciaria**, a la reunión e interpretación de una serie de hechos y circunstancias relativos a un injusto determinado que se investiga, a efectos de intentar acceder a la verdad de lo acontecido por vía indirecta. *Por medio de la prueba indiciaria lo que se hace es probar directamente hechos mediatos para deducir de éstos aquellos que tienen una significación inmediata para la causa.* En esa misma línea, Juan Alberto Belloch Julbe anota que la prueba indiciaria presupone tres elementos esenciales: a) una serie de hechos – base o uno solo “especialmente significativo o necesario”, que constituirán los indicios en sentido propio; b) un proceso deductivo, que puede ser explícito o implícito (*esto último, cuando el valor significativo*



del o de los indicios se impone por sí mismo); y, c) una conclusión o deducción, en cuya virtud uno o varios hechos periféricos han pretendido tener por acreditado un hecho central.

4.8.- Como es sabido, en materia laboral, en el tema referido al cuestionamiento del fenecimiento de la relación laboral, se ha determinado –en criterio aplicable, *mutatis mutandis*, al presente caso- que, salvo el despido que tuvo por causa el embarazo, en los demás casos de despido nulo el trabajador tendría que acreditar la existencia de la causal de nulidad, carga probatoria cuya posibilidad de cumplir es harto complicada pues, en estos casos, usualmente el empleador tratará de encubrir el verdadero móvil del despido. El término “indicio” debe entenderse en el sentido de que lo alegado permita inferir la existencia de una intención no percibida a simple vista por la conducta empresarial, es decir, que permita al órgano judicial deducir la posibilidad de que se haya lesionado el derecho fundamental, mediante señales o acciones que manifiestan –*de forma inequívoca*- algo oculto. Lo que no requiere necesariamente por parte del actor de prueba efectiva o prueba plena, porque sería diabólico exigir al trabajador demostrar la intencionalidad del empresario, aunque tampoco equivale a un relevo de prueba, por cuanto requiere de una actividad previa del litigante.⁵

4.9.- Por lo antes dicho, jurisprudencialmente, se han establecido una serie de criterios –*centrados en la aportación de indicios*– para la valoración de la causal que motiva la nulidad del despido y, por consiguiente, ordenar la reposición del trabajador si un juez tiene –luego de una apreciación integral– la convicción de que existe una causal de nulidad –en el caso, se trata de la invocación de un despido fraudulento-. Es pertinente señalar que nuestro ordenamiento procesal civil prevé como sucedáneos de los medios probatorios, los indicios, conforme al artículo 276° del Código Procesal Civil (si bien algunos laboristas como Paredes Palacios, consideran el indicio como auténtico medio de prueba). Más aún, la NLPT - N° 29497, ha pretendido recoger y positivizar la conocida regla planteada por la doctrina y defendida también por la jurisprudencia, pues el artículo 23.5 que señala lo siguiente: “*En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el*

⁵ CÁRCAMO ZAMORA Ximena. “La prueba indiciaria en el procedimiento de tutela laboral chileno.” Link web http://www.ijf.cjf.gob.mx/conferencias/2012/DerechosHumDerTrab/20112012/LA_PRUEBA_INDICIARIA_CARCAMO_-_NU%C3%91EZ.pdf



demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes". Este precepto no hace sino insertar en materia probatoria, y especialmente en lo que concierne a la prueba en casos como el presente, de fenecimiento de la relación laboral con invocación de fraude, la posibilidad de acudir a los indicios para generar en el juez una mínima convicción de que el empleador ha despedido al trabajador por una razón inconstitucional.

4.10.- Teniendo en cuenta las consideraciones precedentes, es de ver que de autos fluyen las versiones contrapuestas de ambas partes, siendo que de la revisión de las mismas, se advierte que para una debida la solución de la causa, corresponde efectuar un recuento de los hechos suscitados entre los justiciables. Así tenemos que:

i) Es un hecho afirmado por la demandante y no contradicho por la emplazada que la accionante ingresó a laborar para la Institución Educativa emplazada, con fecha uno de abril de 1997 *-realizando funciones de Docente-* manteniendo desde dicha data, una relación laboral de carácter continuo, misma que concluyó a raíz del despido objeto de impugnación en el presente proceso.

ii) Es el caso que producto de la relación laboral antes indicada, la accionante interpuso demanda sobre reconocimiento del derecho a descanso vacacional por sesenta días, ello de conformidad con el régimen de los profesores estatales, originándose el Exp. N° 6932-2012-0-1706-JR-LA-07, el cual se tramitó ante el Séptimo Juzgado de Trabajo de Chiclayo y en donde ante la fundabilidad de la sentencia de primera instancia, se emitió *-a través de la resolución uno de fecha veintiséis de enero de dos mil quince-* medida cautelar de ejecución anticipada de sentencia *[Ver folios trece a catorce]*.

iii) Resulta una afirmación alegada por la demandante y no contradicho por la demandada *[hecho admitido que no necesita de mayor actuación probatoria]* que a la fecha en que se emitió la medida cautelar, la demandante se encontraba en uso de sus vacaciones de treinta días, goce vacacional que de forma anual el empleador otorga a sus trabajadores como en el caso de la actora.

iv) Con la documental consistente en la **Carta de fecha tres de febrero de dos mil quince**, que obra de folios quince a dieciséis, se puede corroborar que en efecto, la



demandante se encontró de vacaciones durante el referido mes de Enero de 2015, siendo que ante la notificación de la medida cautelar de ejecución anticipada de sentencia, la accionante conjuntamente con otras compañeras de trabajo, optaron por cursar la aludida Carta a su empleador y Director de la Institución demandada Ricardo Cruz Huamán, mediante la cual precisan *"las suscritas nos constituimos al Centro Educativo Manuel Pardo, el 29 de enero de 2015, a fin de efectuar las coordinaciones para el cumplimiento del mandato judicial, contenido en la resolución uno del 26/01/15, referido al goce de sesenta (60) días de vacaciones, siendo atendidas por el Jefe de Personal de la demanda, Paul León Salazar, quien les indicó que respecto de dicho asunto, se estaría comunicando por escrito su decisión; sin embargo a la fecha ha vencido el plazo, sin que se les comunique formalmente absolutamente nada... **por lo que, en salvaguarda de sus derechos laborales y a fin de evitar se considere una falta laboral el no asistir en estos días, solicitamos a usted se sirva comunicarnos de manera formal: 1) la implementación de la medida cautelar, 2) la fecha exacta de conclusión de las vacaciones anuales de sesenta días, a fin de reincorporarnos puntualmente...**"*

v) Del medio probatorio antes descrito, se desprende que habiendo tomado conocimiento la demandante, acerca de la existencia de un mandato judicial que ordenaba la ejecución anticipada de la sentencia respecto al goce de sus vacaciones por el plazo de sesenta días y a fin de que no se produjera un aparente escenario de faltas injustificadas, **solicitó a su empleador que cumpliera con precisar el acatamiento del citado mandato judicial, así como la fecha exacta de su reincorporación** -dado que ya se encontraba haciendo uso de su derecho vacacional por treinta días- sin que se pueda advertir de la revisión de los actuados judiciales que la Institución demandada haya cumplido con formalizar de forma expresa, la debida ejecución de la medida cautelar decretada por el Séptimo Juzgado de Trabajo de Chiclayo.

vi) Bajo ese contexto, en donde existía un mandato judicial que ordenaba a la demandada cumplir con el otorgamiento de sesenta días de vacaciones, la demandante alega que se reincorporó a sus labores a la terminación de dicho período vacacional, esto es, con data diecinueve de febrero de 2015. Por otro lado, fluye de folios diecisiete a dieciocho que la demandada cursó a la actora, Carta de pre aviso de despido de fecha veinticuatro de febrero de 2015, aduciendo que mantuvo



inasistencias injustificadas los días dieciocho, diecinueve y veinte de febrero de 2015; ante lo cual, la demandante emitió el descargo del caso, manifestando que resultaban falsas dichas imputaciones, pues cumplió con laborar los días diecinueve y veinte de febrero de 2015, señalando que su asistencia no quedó registrada, en razón de que el personal encargado manifestó que no existían fichas de asistencia y que ningún personal estaba dejando constancia de su asistencia [ver Carta de descargo de folios diecinueve a veintitrés].

vii) En este de contexto, se aprecia que de folios cuarenta y dos a cuarenta y tres, obra la denuncia de fecha veinte de febrero de 2015, en donde la demandante pone a conocimiento del Ministerio Público que al regreso de sus vacaciones por el plazo de sesenta días, los miembros de la Directiva de la Institución Educativa demandada no le permitieron firmar los libros o fichas de asistencia, manifestando la actora que el encargado del control de asistencia le señaló que ningún trabajador había firmado registro alguno, y que el ingreso resultaba ser de carácter voluntario. Cabe señalar que dicha denuncia, es enunciada por la demandante como delito de desobediencia o resistencia a la autoridad; siendo que del tenor de la misma, se extrae que los hechos denunciados se refieren a la imputada obstaculización por parte de la demandada, respecto del registro de asistencia de la demandante, después de haber culminado su período vacacional de sesenta días; es decir, se advierte que los hechos objeto de imputación delictiva se sustentaron en dicha imposibilidad de registro, misma que fue propiciada *-a decir de la actora-* por la demandada de autos.

viii) En relación a la ausencia de registro de asistencia por parte de la Institución Educativa Manuel Pardo, se tiene que se encuentra probado con el Acta de Infracción N° 037-2015, de fecha tres de marzo de 2015, que obra de folios sesenta y ocho a setenta y tres, que la demandada incumplió con subsanar el registro de control de asistencia y salida del personal que asistió a laborar desde el dos al veintisiete de febrero de 2015, sin haber cumplido con lo estipulado por el Decreto Supremo N° 004-2006, declarando la Autoridad Administrativa de Trabajo que durante el periodo antes mencionado, la demandada no contó con un Registro de Control y Asistencia como tal.

ix) Se indica también que se encuentra probado en autos que de forma posterior a la Carta de preaviso de despido por faltas injustificadas y una vez realizado el descargo por la accionante de autos, la demandada procedió a emitir la Carta de fecha nueve de marzo de 2015 [ver folios veinticuatro a veintisiete], de cuyo contenido se extrae que



por la referida falta imputada se le impuso a la demandante la sanción de suspensión de labores por tres días sin goce de haber.

x) De folios cuarenta y seis a cuarenta y ocho, se coteja que producto de la denuncia interpuesta por la demandante, se expidió la Disposición Fiscal de fecha veinticuatro de febrero de 2015 [cfr. folios cuarenta y cuatro a cuarenta y cinco] en donde se dispuso no formalizar ni continuar con la investigación preparatoria por delito contra la administración pública en su figura de desobediencia o resistencia a la autoridad, sustentando dicha decisión en razón de que en el proceso laboral tramitado con el Exp. N° 6002-2012-0-1706-JR-LA-07, a través del cual se emitió medida cautelar sobre otorgamiento de 60 días de vacaciones, el Juez a cargo de dicho proceso debió de hacer cumplir sus propias disposiciones e imponer las medidas necesarias a fin de efectivizar sus decisiones.

xi) Ante la notificación de dicha Disposición de archivo, la demandante con fecha veintisiete de febrero de 2015 [folios cuarenta y seis a cuarenta y siete] interpuso recurso de elevación de actuados al superior jerárquico, en donde cuestionó la decisión arribada por la Segunda Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Chiclayo. Cabe señalar que dicha impugnación fiscal fue realizada tres días después que la demandada emitió la Carta de preaviso de despido de fecha veinticuatro de febrero de 2017 y que se sustentó en las supuestas faltas injustificadas por parte de la accionante respecto de los días dieciocho, diecinueve y veinte de febrero de 2015.

xii) Ante el recurso impugnativo ejercido, la Primera Fiscalía Superior Penal de Apelaciones, emitió la Disposición N° 01-MP-1FSPA-LAMB, de fecha nueve de junio de 2015, en la cual dispuso confirmar la Disposición Fiscal N° 01 de fecha veinticuatro de febrero de 2015, en cuanto dispuso no formalizar ni continuar la Investigación Preparatoria contra Ricardo Cruz Huamán y Armando Paúl León Salazar, Director y Jefe de Personal de la IEP Manuel Pardo respectivamente, tal como fluye de las documentales que obran de folios cuarenta y ocho a cuarenta y nueve.

xiii) Es el caso que de forma posterior y considerando la denuncia interpuesta por la actora y que fue archivada a nivel fiscal, la demandada cursa a la accionante nueva Carta de pre aviso de despido, de fecha dieciséis de junio de 2015, en donde le imputa la falta grave tipificada en el artículo 25 inciso f) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por haber incurrido en denuncia calumniosa e injuria grave en agravio del Director y del Jefe de Personal, esto en razón que ante las oficinas del Ministerio Público la



demandante formuló una denuncia, bajo el argumento de que el Director y del Jefe de personal, incurrieron en delito de desobediencia o resistencia a la autoridad, misma que al ser archivada por el Ministerio Público *-a decir de la demandada empleadora-* ha configurado el supuesto de falta grave relacionada con injuria grave, transgrediendo de esta forma, la buena fe laboral, misma que impone que el trabajador en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión no formule denuncias calumniosas e injuriosas ni faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador.

xiv) La demandante realizó su descargo con fecha veintitrés de junio de 2015, a través del cual niega la conducta imputada por la demandada. Recibido el aludido descargo, la Institución Educativa Manuel Pardo emitió la Carta de Despido de fecha veinticuatro de Junio de 2015, que obra de folios sesenta y seis a sesenta y siete, poniendo fin al vínculo laboral con la demandante por imputación de la falta grave antes descrita, esto es, considerando la configuración del supuesto establecido por el artículo 25 inciso f) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

4.11.- Es así que del análisis de los hechos y medios probatorios de autos, en contraste con la resolución recurrida y recurso de apelación interpuesto, se advierte que:

a) Deviene en pertinente detallar que toda relación laboral genera derechos y deberes tanto para el trabajador como para el empleador, siendo que entre las potestades que detenta el empleador se encuentra la facultad disciplinaria, misma que en la actualidad nuestra legislación la regula mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, normativa que en su artículo 9° establece que por la subordinación del trabajador, el empleador tiene facultades disciplinarias para sancionar al trabajador ante una infracción cometida; es decir, responde que frente a un incumplimiento o inobservancia laboral por parte del trabajador, el empleador podrá sancionarlo en razón y proporción a la falta cometida, siempre y cuando dicha conducta imputada se encuentre debidamente corroborada, existiendo el caudal probatorio necesario para acreditar su configuración; pudiendo entonces el empleador hacer uso de dicha facultad disciplinaria cuya sanción máxima viene siendo el despido.

b) El despido se produce cuando ha existido una relación laboral previa, pues supone el rompimiento definitivo del vínculo obligacional entre el trabajador y el empleador, cesando tanto la obligación del empleador de continuar remunerando a su trabajador, así como la obligación del trabajador de prestar sus servicios en un régimen de



subordinación. La doctrina mayoritaria define el despido como aquel acto unilateral, constitutivo y recepticio, por el cual el empleador procede a la extinción de la relación jurídica del trabajo. Se trata, pues de un acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada que produce la extinción *ad futurum* del Contrato por decisión del empleador.

c) Sin embargo, la facultad disciplinaria no puede ser ejercida de manera arbitraria por el empleador, ya que la ilegitimidad del despido supondrá la existencia de un despido ilegal [*en el entendido de encontrarnos bajo un supuesto de relación laboral de carácter indeterminado, como sucede en el caso de autos*], ante el cual el trabajador encuentra protección en nuestro ordenamiento constitucional y legal. Así, es de señalar que la jurisprudencia constitucional, estableció la clasificación de despidos inconstitucionales: despido incausado, despido fraudulento y despido nulo, atribuyéndoles a todas ellas como reparación, **una eficacia restitutoria** (*esta última, legalmente atribuida únicamente al despido nulo*). En relación a estos despidos, se aprecia que la actora alega el despido fraudulento, solicitando la consiguiente reposición al centro de trabajo.

d) De esta manera, considerando la pretensión instaurada y ahondado en el desarrollo respecto a la figura **del despido fraudulento**, se debe señalar que nos encontramos ante esta clase de despido cuando una invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza formalmente las disposiciones de la Ley para justificar un despido que carece de justificación real. Así pues a decir del Tribunal Constitucional en la STC N° 00976-2001-AA/TC, fundamento 15, señala que se configura este supuesto, cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aún cuando se cumple con la imputación de una causa y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador: **i)** Hechos notoriamente inexistentes, falsos, imaginarios; **ii)** Se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; **iii)** Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad; así como, cuando el demandante acredita indubitable y fehacientemente la existencia del fraude.

e) Ahora, conforme se ha mencionado con antelación, de autos fluye que la causal de despido imputada a la accionante de autos, fue la configuración del supuesto de **injuria por denuncia calumniosa**. Al respecto, conviene indicar que la falta grave, se



constituye como la acción u omisión voluntaria cometida por un trabajador, cuyo comportamiento viola los intereses de producción del empleador⁶. Definiéndose como aquel incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave y que se encuentra debidamente delimitado en la norma que no permite la continuación de la relación laboral. Lesión de carácter irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término, claro está, previo cumplimiento del procedimiento de despido establecido por la normativa laboral.

f) En cuanto a la falta imputada y señalada con anterioridad, corresponde indicar que la misma se encuentra regulada en el artículo 25 inciso f) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, dispositivo legal de cuya literalidad se desprende que tipifica como un supuesto de falta grave *"Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral..."*. Sin embargo, al calificar la norma a la injuria como falta grave, se advierte que tanto la norma como su reglamento no señalan una definición sobre dicho concepto, lo cual de forma obligatoria nos remite a definiciones extra normativas que sobre la misma existen. La Real Academia Española ha definido a la injuria como aquel *"agravio, ultraje de obra o palabra"* a una persona; *"daño o incomodidad que causa algo"*; *"imputación a alguien de un hecho o cualidad en menoscabo de su fama o estimación"*; es decir, el acto de ofender a una persona ya sea con palabras o gestos.

g) Este tipo de ofensas contenidas en la injuria, se orienta hacia los insultos, negación de una cualidad cuya ausencia rebaja a la persona a la que va dirigida, **ya que se trata de imputación de hechos falsos**, menosprecio al ofendido con frases o actos despectivos, de tal forma que nos encontremos ante una conducta vejatoria o humillante⁷. Se colige de esta manera que lo que se pretende con la regulación de esta falta grave, es la tutela del honor de las personas que se encuentran presentes en toda relación laboral y de tal forma, el respeto y orden que debe prevalecer en todo

⁶ Gómez Valdez, Francisco: "Derecho del Trabajo, relaciones individuales", pag. 289.

⁷ Aguilera Izquierdo, Raquel *"Las causas del Despido Disciplinario y su valoración por la jurisprudencia"*, 1997, pag. 191-192.



centro de trabajo, pues de alterarse el orden interno del mismo, se rompe la armonía o el modo habitual en que se llevan a cabo las labores de la empresa, haciendo de esta, un ambiente inapropiado tanto para el trabajador y empleador; ya que se habría suscitado un quebrantamiento de la buena fe laboral. Cabe resaltar que este tipo de comportamiento se encuentra revestido de un evidente ***animus injuriandi***, entendido como aquella intención de desacreditar al empleador u otros trabajadores, siendo importante analizar si el trabajador tenía o no la intención de injuriar a sus superiores o compañeros; **así como también el contexto en el cual se realizó la conducta imputada como falta grave, ya que pudo ser consecuencia de factores que no contienen el aludido *animus injuriandi***, ya que debe partirse del hecho que las frases o actitudes deben ser proferidas con el propósito de ofender o menospreciar a la persona destinataria de las mismas.

h) Por otro lado, encontramos que el Tribunal Constitucional en la STC Exp. N° 01428-2012-AA/TC *-la cual ha sido alegada por la demandada para la imposición de la falta objeto del presente proceso-* ha precisado sobre la falta grave de injuria que *"es pertinente señalar que la buena fe laboral impone al trabajador que en el ejercicio de su derecho de libertad de expresión no **formule denuncias calumniosas e injuriosas, ni faltamiento de palabra verbal o escrita en contra de su empleador y/o de trabajadores, pues en estos supuestos estamos ante un ejercicio abusivo e irregular del derecho de la libertad de expresión que merece ser sancionado en el ámbito laboral y que la propia ley regula**".* Con lo expresado por el TC, podemos advertir que la existencia de una denuncia calumniosa *-cómo no-* también ingresa dentro del supuesto de injuria, en la medida que se vulnera la buena fe laboral, misma que se encuentra referida a aquellos valores de la moral, honestidad y lealtad en las relaciones de convivencia *"a la honestidad, fidelidad, consideración o respeto a la confianza suscitada entre las partes"*. Debiendo detallar que la buena fe supone un standard jurídico, esto es, un modelo de conducta social o si se prefiere, una conducta socialmente considerada como arquetipo o también una conducta que la conciencia social exige conforme a un imperativo ético dado⁸, exigiéndose una convivencia pacífica entre trabajador y empleador, para el desenvolvimiento de la misma, siendo una obligación del empleador y trabajador, la consideración o respeto mutuo.

⁸ Blancas Bustamante, Carlos *"Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: homenaje al profesor Américo Pla Rodríguez"*, Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y del Seguridad Social, pag. 481.



l) En este orden de ideas y de la revisión exhaustiva de las piezas procesales, así como, considerando los hechos delimitados y probados en el presente proceso, el Colegiado estima que en el presente caso no se ha configurado la falta grave sobre injuria por denuncia calumniosa imputada a la accionante de autos, toda vez que:

i) Se encuentra probado que la demandante inició un proceso sobre incumplimiento de disposiciones laborales [Exp. N° 6392-2012-0-1706-JR-LA-07], en el que se expidió una medida cautelar a efectos que la demandada cumpliera con otorgarle sesenta días de vacaciones a la accionante de autos, resolución judicial que fue notificada a la demandada con fecha veintinueve de enero de 2015, siendo que con Carta Notarial de fecha tres de febrero de 2015 de folios quince a dieciséis, la accionante solicitó a la Institución emplazada que de manera formal le comunicara la fecha exacta de conclusión del período vacacional; hecho este último que nunca sucedió y que devino en que la demandante realizara un cálculo personal de los días de vacaciones concedidos por su empleador; **siendo notorio que la institución emplazada actuó con total negligencia -cuando no, deliberada decisión- en razón de que resultaba a todas luces evidente que el goce vacacional de la demandante había sufrido un notable cambio -por mandato judicial- suscitándose un contexto de carácter especial que exigía un pronunciamiento expreso y claro por parte de la emplazada; máxime teniendo en cuenta que los hechos acontecieron en el mes de febrero de 2015, mes de Vacaciones Judiciales. Cabe añadir, que este hecho -no haber dado respuesta alguna a la referida Carta cursada por la demandante con fecha tres de febrero de dos mil quince- no fue negado por el abogado de la demandada, como fluye de la Audiencia de Vista de la Causa; soslayando la evidente necesidad de que la demandada empleadora efectuara las precisiones respecto al cumplimiento del mandato judicial de medida cautelar relativo al descanso vacacional de sesenta días, así como la fecha de su reincorporación, con la finalidad de que la demandada no incurriera en faltas injustificadas; más aún, ante la asistencia al centro de trabajo por parte de los demás colegas profesores de la demandante.**

ii) Asimismo, es un hecho probado que la Institución Educativa demandada cursó a la demandante la Carta de despido de fecha veinticuatro de febrero de 2015 que obra de folios cincuenta y ocho a cincuenta y nueve, mediante la cual le imputó falta grave por inasistencias injustificadas, esto es, por los días dieciocho, diecinueve y veinte de



febrero de 2015. **No obstante ello, ha quedado evidenciado en autos con el Acta de Infracción N° 037-2015 de fecha tres de marzo de 2015, emitida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, que la aludida Institución demandada, por el periodo comprendido entre el dos al veintisiete de febrero de 2015, no contaba con un registro formal de control de asistencia y salida de personal.**

iii) Los hechos antes descritos, forman parte del contexto fáctico que presenta el caso bajo análisis, siendo importante meritarlos, en razón que se está realizando un análisis probatorio de carácter indiciario, el cual nos permite abordar aspectos fácticos inclusive indirectos. Análisis que se encuentra orientado hacia la búsqueda de la verdad que fluye del caudal probatorio ingresado al proceso. Es en ese horizonte que se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia en la **Casación Laboral N° 10867-2013-Lima**, su fecha 28 de abril de 2014, en cuanto hace mención que *"..encontramos que las partes procesales involucradas en la controversia laboral, ostentan cargas probatorias específicas, empero debe tenerse en cuenta que el cumplimiento de dicha obligación procesal no se satisface únicamente con la aportación de medios probatorios directos (entendidos como tales, aquellos que muestran al Juez el mismo hecho a probar, sino que, en la medida que no nos encontramos frente a un sistema reglado de pruebas y de valoración de las mismas, también es posible aportar indicios que, no obstante referirse a hechos distintos, permitan al Juzgado arribar a una conclusión válida en relación a las circunstancias del conflicto sometido a su conocimiento, para luego expedir un pronunciamiento..."*.

iv) Se encuentra acreditado en autos que la demandante en conjunto con otras compañeras de trabajo, denunció a los representantes de la Institución educativa Manuel Pardo, por el supuesto Delito de Desobediencia o Resistencia a la Autoridad; siendo que fluye del tenor de la denuncia que la misma se erigió sobre los siguientes hechos *"... al haberse extinguido nuestros 60 días de vacaciones el día 18 de febrero, por lo que nuestra reincorporación es el día 19 de febrero de 2015, motivo por el cual, se solicitó a los Directivos, nos presenten el libro o fichas de asistencia diaria del personal como hemos estado acostumbradas todos los años a firmar nuestra asistencia en el momento de ingresar a nuestro centro de labores 8:00 a.m a 2:00 p.m, a manera de justificación de nuestras labores que nos corresponden; así como justificar nuestra reincorporación a nuestro centro laboral, luego del periodo de 60 días*



de vacaciones remuneradas (periodo del 19 de diciembre del 2014 al 18 de febrero de 2015) manifestamos que los miembros directivos no nos permiten firmar dichos libros o fichas de asistencia, manifestándonos que no existe fichas ni libros y que ningún maestro está firmando y que nuestro regreso era voluntario, pretendiendo que firmemos un documento preparado por dicho encargado y en el que solo aparecían los nombres de las docentes suscritas; motivo por el cual, acudimos ante su despacho con la finalidad de que usted señor fiscal, tenga a bien disponer y ordenar a quien corresponda la verificación del delito incurrido por parte de los denunciados en agravio de nosotras docentes del referido Centro Particular y así evitar se considere una falta laboral y ser despedidas arbitrariamente de nuestro Centro de trabajo".

v) Del tenor de la citada denuncia se desprende con claridad que la misma se encuentra sumillada bajo la denominación del Delito de desobediencia o resistencia a la autoridad, advirtiéndose con total claridad que los hechos que la sustentan giraban en torno al incumplimiento de la demandada de registrar la asistencia de la demandante a su centro de trabajo; hechos relacionados con el mandato judicial cautelar de otorgamiento de sesenta días de vacaciones judiciales, tras el cual **surgió la imposibilidad de la demandante de registrar su asistencia. Evidenciándose que dicho aspecto fáctico no fue abordado por el Ministerio Público al momento de realizar la calificación jurídica.** Cabe recalcar que el referido mandato judicial cautelar de otorgamiento de sesenta días de vacaciones fue efectivizado por la Institución Educativa emplazada, conforme se desprende de la propia denuncia interpuesta por la demandante y de la teoría del caso expuesta por la accionante en el presente proceso; **denotándose con ello que el objeto de la denuncia por parte de la actora consistía en poner a conocimiento el impedimento que en el registro de su asistencia venía ejerciendo la demandada.**

vi) Ahora, en atención a lo antes expuesto se debe detallar que la afirmación esbozada por la actora en sede fiscal, referente a la obstaculización que venía realizando la demandada para el registro de asistencia, encuentra respaldo probatorio en las constataciones realizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo [**Acta de Infracción N° 037-2015 de fecha 03 de marzo de 2015**], en razón de que se determinó que la demandada durante el periodo del dos al veintisiete de febrero de 2015, no contó con un registro formal de asistencia y salida de personal; hecho que permite colegir la veracidad de las afirmaciones vertidas por la demandada en sede



fiscal, pues precisamente la denuncia penal efectuada contra la emplazada data del veinte de febrero de 2015 y el sustento de la misma, versa sobre imposibilidad de registro el diecinueve de febrero de 2015, **esto es, dentro del periodo cronológico en que la emplazada incumplió con llevar un registro formal de asistencia; cobrando respaldo probatorio los hechos objeto de la denuncia por parte de la demandante quien afirmó que al regresar de vacaciones no se le permitió su registro en las fichas de asistencia implementadas por la emplazada.**

vii) Existe suficiencia probatoria en cuanto a la imputación de la falta por inasistencia injustificadas en contra de la demandante, pretendiendo la demandada despedir a la accionante por las inasistencias de los días dieciocho, diecinueve y veinte de febrero de 2015. Se corrobora con ello que la denuncia interpuesta por la demandante, a través de la cual, expuso su temor de que su empleador se valiera del escenario de imposibilidad sobre registro de asistencia para despedirlas por inasistencias injustificadas, **cobró evidente realidad con la notificación de la Carta de preaviso de despido de folios cincuenta a cincuenta y dos; aspecto que nos permite inferir -que en efecto- la denuncia interpuesta por la demandada, se constituyó como un medio de defensa de la demandante, con el objeto de obtener un medio probatorio que respaldara la ausencia de conducta disciplinaria relacionada con ausencias injustificadas, dejando constancia de que la informalidad de su registro se debía a la conducta propiciada por la propia Institución Educativa demandada.**

viii) Se advierte que la emplazada afirma como un hecho que configuró la conducta de injuria por denuncia calumniosa, la queja interpuesta por la demandante en contra de la Disposición fiscal número uno de fecha veinticuatro de febrero de 2015, misma que archivó la denuncia antes mencionada. **Al respecto, el colegiado estima que la formulación del mencionado recurso impugnatorio, no significó más que la prosecución del derecho de defensa de la demandante,** pues analizando el contexto factico descrito con antelación, podemos evidenciar que la Carta de preaviso de despido por faltas injustificadas [emitida por la emplazada] fue notificada a la demandante con data veinticuatro de febrero de 2015, en tanto que el mencionado recurso de elevación de actuados, se presentó con fecha veintisiete de febrero de 2015. **Así, dada la coetaneidad de ambos documentos, se puede apreciar que la accionante prosiguió con la tramitación de la denuncia penal [impugnación del**



archivo fiscal], en razón de que la demandada días atrás ya había iniciado el proceso disciplinario de despido por falta grave [*inasistencias injustificadas*], resultando una conducta propia de quien resiste una imputación, el poder utilizar los mecanismos legales necesarios para sustentar su defensa. Máxime si en el presente caso resulta insoslayable considerar que todos estos hechos se encontraban rodeados de un conflicto judicial anterior, en el que la demandada tuvo que otorgar *-por mandato judicial-* los sesenta días de vacaciones reclamados por la actora.

ix) De esta manera, encontramos que en el caso *sub júdice*, no se ha presentado el elemento necesario para la configuración de la falta grave por injuria derivada de denuncia calumniosa, ya que del estudio minucioso de los actuados judiciales, fluye que el comportamiento de la demandante **carece manifiestamente del *animus injuriandi***, entendido como la intención de querer desacreditar u ofender al empleador por intermedio de aseveraciones carentes de veracidad. Por el contrario, se advierte que la actitud de la demandante *-en todo momento-* se ha encontrado dirigida a la utilización de los mecanismos que franquea la Ley para poder resistir las imputaciones iniciadas por el empleador, erigiéndose así los hechos en un supuesto de ejercicio regular de un derecho. **Más aún, teniendo en cuenta que se encuentra probado en autos que el sustento de la denuncia de fecha veinte de febrero de 2015, se erige sobre hechos verdaderos, ya que fluye de los medios probatorios [Acta de la Autoridad Administrativa de Trabajo], la inexistencia de un registro formal -por parte de la demandada- durante el mismo periodo en que la demandante denunció la imposibilidad -propiciada por la Institución Educativa demandada- de registrar su asistencia.**

x) La conclusión arribada encuentra sustento en lo decidido por el Tribunal Constitucional en la STC Exp. N° 08338-2013-PA/TC, de fecha veintiséis de enero de 2016, cuando expresa "**Fundamento 12:** Al respecto, este Tribunal considera que el tipo de despido sufrido por el demandante, sustentado en que se planteó una denuncia penal en contra del empleador o sus representantes, es nulo, **puesto que no es posible castigar a un trabajador, por el ejercicio de un derecho fundamental, en este caso, el ejercicio del derecho de acceso a la justicia reconocido como derecho implícito de la tutela jurisdiccional efectiva, dispuesto en el artículo 139° inciso 3 de la Constitución. Dicho derecho, como derecho humano que faculta a**



*toda persona para acudir a los medios de protección procesal previstos legalmente, no puede ser objeto de represalia por parte del empleador simplemente porque haya sido activada en su contra; **fundamento 14:** En otras palabras lo que ha procurado la jurisprudencia del Tribunal es garantizar que las personas puedan acceder a los órganos jurisdiccionales o pre jurisdiccionales (como el Ministerio Público) sin temor a que sean objeto a algún tipo de venganza o de sanción de alguna clase. Primero, porque ello significaría una restricción que afectaría gravemente el contenido del derecho de acceso a la justicia; segundo, porque tal situación, implicaría en última instancia, frustrar el deber general del Estado de solucionar pacíficamente los conflictos de intereses y de derechos, y de reparar, por supuesto, las lesiones producidas; **fundamento 15:** Pero, es necesario puntualizar también que **no hace ninguna diferencia de lo que aquí se está afirmando el hecho de que la acción del trabajador contra el empleador haya tenido un resultado desfavorable. De hecho, incluso el desenlace opuesto a lo que el demandante o denunciante esperaba alcanzar, está protegido igualmente por el derecho de acceso a la justicia, dado que su contenido no se entiende a que las pretensiones solicitadas sean acogidas exitosamente por el órgano jurisdiccional o pre jurisdiccional, sino solamente a que éstas sean recibidas y obtengan una repuesta fundada en derecho. En este sentido, el que el trabajador acuda a un órgano jurisdiccional para la protección de sus intereses y haya tenido un resultado desfavorable no puede ser definido como un comportamiento ofensivo o agravante susceptible de algún procedimiento disciplinario...; **fundamento 16:** Ahora bien, lo expuesto tampoco debe de interpretarse en el sentido que deba tolerarse que el trabajador use la administración de justicia como un fin antisocial, con la simple pretensión de instrumentalizarla para causar al empleador desventajas inmerecidas. En tales casos, nos encontramos ante un comportamiento que no está de ningún modo protegido por el derecho **De lo que aquí se trata es de asegurar que el uso de los órganos de justicia sea con el interés real de defender los derechos que se consideren han sido afectados"** (negrita y subrayado agregado)***

xi) Así pues, de la jurisprudencia constitucional antes descrita, se desprende claramente que en un caso similar al de autos, el Tribunal Constitucional determinó que la desestimación de la denuncia penal no implica *per se* la concurrencia de un supuesto de falta grave como el de injuria por denuncia calumniosa, sustentando dicho



razonamiento, en el sentido de que todo ciudadano en ejercicio de su derecho de acceso a la justicia, se encuentra facultado para acudir ante el órgano jurisdiccional o pre jurisdiccional, con el objeto de la protección de sus intereses que crea vulnerados; siempre y cuando se advierta que dicha utilización no resulte una mera instrumentalización de la administración de justicia para causar perjuicio al empleador.

xii) En tal línea de ideas, de los hechos hasta aquí abordados y compulsados los medios probatorios que obran en autos, se evidencia que en el caso *sub júdice*, no existió una conducta injurante por parte de la accionante, quien únicamente realizó la denuncia en contra de su empleador, con la intención de salvaguardar su derecho al trabajo, mismo que podía verse afectado ante la eventual imputación de falta grave por la emplazada [*debido a que no podía firmar su asistencia*] como así se concretó de forma posterior con la emisión por la emplazada, de la Carta de preaviso de despido por ausencias injustificadas.

xiv) Por lo demás, de la lectura de la denuncia no se aprecia que la demandante hubiera realizado expresiones agraviantes o denigrantes en contra de la demandada; por el contrario, contiene expresiones meramente informativas en relación a los hechos suscitados; razones más que suficientes, por las cuales no se puede considerar que la denuncia interpuesta haya afectado el honor de los representantes de la Institución demandada. **Es decir -y en palabras del Tribunal Constitucional- independientemente si los hechos denunciados constituían o no delito, no puede colegirse que existió un ejercicio manifiestamente irregular y malicioso de la demandante al momento de acceder a los órganos de justicia, sino por el contrario, la utilización del mismo, para la protección del derecho al trabajo que debido a las particularidades que rodeaban al caso [ya comentadas de forma precedente] hacían presumible -para la actora- la existencia de alguna amenaza a su estabilidad laboral.**

xv) En cuanto a la mención a la STC Exp. N° 01428-2012-AA/TC, la cual alega la demandada como de aplicación al presente proceso, corresponde indicar que la aludida sentencia hace referencia a un supuesto de hecho diferente que el caso de autos, ya que en el tema controvertido analizado *-en dicha ocasión-* por el Tribunal Constitucional, se valoró la circunstancia relativa a que el demandante denunció a su empleador por incumplimiento de un mandato judicial de reposición, **cuando dicha orden de reposición ya había sido efectivizada por el empleador;** aspecto factico



que resulta distinto al caso *sub examine*; por lo que la valoración jurídica allí esgrimida no puede ser aplicada al presente proceso, el cual presenta particularidades notoriamente divergentes en relación al asunto solucionado por la sentencia constitucional en comento. Lo mismo sucede en cuanto al caso abordado en la **STC Exp. N° 03884-2010-PA/TC**, a través del cual el TC, se pronuncia respecto de un despido por injuria; sin embargo, en el citado proceso se estableció que el demandante si cometió dicha falta grave, en razón que había realizado declaraciones en un medio de prensa, en donde imputaba hechos en contra de su empleadora cuya veracidad no pudo probar; esto es, se advierte que el supuesto factico del mencionado proceso tampoco resulta similar o parecido al de autos. **Se constata de esta manera, que no existe sustento normativo ni jurisprudencial que ampare la teoría del caso de la demandada; por el contrario, del análisis factico, jurídico y probatorio precedente, fluye que la demandante no actuó con *animus injuriandi*, sino que únicamente utilizó los mecanismos legales habilitados por Ley con el interés real de defender los derechos que consideraba afectados.**

4.12.- Es así que, sobre la base de los hechos e indicios analizados, **el Colegiado concluye en que la denuncia interpuesta por la demandante en contra de los representantes de la Institución Educativa Manuel Pardo, no constituye el supuesto de falta grave por injuria.** Así, se llega a la conclusión de que, con tal propósito, premeditadamente la demandada imputó la citada falta a la accionante con el ánimo de poner fin a la relación laboral que ambas partes procesales mantenían. En ese sentido, habiendo analizado el acervo probatorio de estos autos que en conjunto nos permitió arribar a la obtención de una prueba plena que evidencia a todas luces, la conducta fraudulenta de la demandada, ello con la única intención de despedir a la demandante de autos.

4.13.- En ese orden de ideas, **el Colegiado concluye que en el caso de autos, se ha configurado un despido fraudulento, en el supuesto de falsa falta grave,** debiendo precisar que dicho supuesto de falsa falta grave no se circunscribe únicamente a la ausencia de veracidad de los hechos objeto de imputación; sino también *-como ha sucedido en el caso en concreto-* ante el escenario, en donde el contexto factico invocado por el empleador no encuadra dentro de la falta disciplinaria que se ha utilizado para disponer la terminación de la relación laboral. Por tanto, al estar determinado que en el caso bajo análisis no se ha configurado la injuria grave y



denuncia calumniosa alegada por la demandada, se determina que corresponde revocar la recurrida, misma que no efectuó un análisis adecuado del contexto jurídico aplicable al presente proceso, soslayando la interpretación realizada en considerandos precedentes.

4.14.- En cuanto al pago de los **honorarios profesionales**, mismo que se encuentra establecido como pretensión en el escrito postulatorio de demanda: se debe hacer la precisión que dicho concepto se encuentra íntimamente relacionados con el concepto de **costos procesales**, tal como se desprende de la lectura del artículo 411° del Código Procesal Civil, en cuanto prescribe que: *“Son costos del proceso el **honorario del Abogado de la parte vencedora**, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial”*. Asimismo, a la parte accionante le corresponde dicho derecho al ser la ganadora del presente proceso; siendo que la determinación de los Honorarios Profesionales deben obedecer a la estimación razonable del conjunto de factores y parámetros legales y fácticos que lo rodean, tales como la duración, la naturaleza y su complejidad, teniéndose muy en cuenta la calidad de la defensa en la estructuración de la teoría del caso y de la forma en que ésta ha sido traducida en las actuaciones procesales, pero también en la calidad de la litigación del abogado en el marco del nuevo proceso laboral. Cabe señalar que en el nuevo proceso laboral, también se determina en merito a la calidad de la defensa letrada, es decir, el nuevo proceso laboral tiende a *premiar* el buen desempeño del abogado en la defensa de los intereses de su patrocinado con el objetivo de incentivar las defensas de alta calidad en el nuevo proceso laboral, objetivo que puede alcanzarse asociándolo con una justa y ponderada apreciación de los costos del proceso que son en esencia, **los honorarios profesionales del abogado defensor**. En este caso, se observa tales características, pues se advierte que se ha obtenido buenos resultados conforme a las pretensiones solicitadas, y del audio y video se observa una intervención acuciosa de la defensa de la demandante en la Audiencia de Juzgamiento, así como en la audiencia de la vista de la causa. En esa coyuntura, los honorarios profesionales deben ser determinados en la suma de **S/4,000.00 (Cuatro mil soles)**, más el **5%** de este monto para el Colegio de Abogados de Lambayeque, esto es, la suma de **S/200.00 soles**. Cabe señalar que en



el presente proceso, no corresponde el pago de **costas procesales**, pues no se advierte que dicho rubro haya sido cubierto por la parte demandante.

IV.- DECISIÓN

Por las consideraciones anotadas, los Jueces de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque: RESOLVIERON: **[1] REVOCAR** la sentencia contenida en la resolución número doce de fecha siete de diciembre de dos mil diecisiete, que obra de folios doscientos setenta y tres a doscientos ochenta y dos, misma que declaró **INFUNDADA** la demanda interpuesta; **[2] REFORMÁNDOLA, DECLARAR FUNDADA** la demanda sobre reposición por despido fraudulento. En consecuencia: **[3] ORDENAR** que la demandada reponga en el plazo de ley a la demandante en su centro laboral, respecto del puesto que venía desempeñando hasta antes del despido. **[4] FIJAR LOS HONORARIOS PROFESIONALES** del Letrado de la parte demandante, en la suma de S/.4,000.00 [Cuatro mil soles], más el 5% a favor del Colegio de Abogados de Lambayeque, que constituye la suma de S/.200.00 [doscientos soles]; montos que serán cancelados por la demandada de autos; sin pago de costas procesales. En los seguidos por **MANAY MEDINA CECILIA DEL PILAR** contra **COLEGIO PARTICULAR MANUEL PARDO** y los devolvieron.- NOTIFIQUESE.
- *Interviene el magistrado Lorenzo Huaman Vera por licencia concedida al juez Superior Marco Pérez Ramírez.*

Srs.

TUTAYA GONZALES

RODRIGUEZ RIOJAS

HUAMAN VERA.