



EXP. N° 17524-2019-0-1801-JR-LA-09 (Expediente Electrónico)

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONEZ RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Juzgado de Origen: 22° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 23/11/2021

***Sumilla:**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.*

SENTENCIA DE VISTA

Lima, veintitrés de noviembre 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 esta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, **SONIA DORIS SOLIS FRETTEL**, contra la Sentencia N° 085-2021-GJGI contenida mediante Resolución N° 07, de fecha 25 de junio de 2021, en el cual se declaró improcedente la demanda y se ordenó lo siguiente:

- a) Improcedente la demanda formulada, ordenado el archivamiento definitivo del proceso.
- b) Exceptuar el pago de costos y costas procesales.

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



Laparte demandante, **SONIA DORIS SOLIS FRETTEL**, alega que la sentencia apelada ha incurrido en diversos errores, al sostener para ello los siguientes elementos:

- i. No se ha considerado que la parte empleadora ha sancionado a la parte demandante sin cumplir con un debido procedimiento previo; afectando el derecho constitucional a la defensa y el debido proceso, en cuanto que la constitución de un cese colectivo no es causal suficiente. (Agravio N°01)
- ii. Existe una omisión dentro del hecho que el empleador no dejó ingresar a la parte demandante a su puesto de trabajo y la constitución de un despido indirecto; evidenciando que al regreso al domicilio se notificó el cese de la extinción de la relación laboral, conforme a la aplicación de un cese colectivo (el cual no fue admitido por la autoridad administrativa de trabajo dentro de la tramitación del Exp. N° 12178- 2019-MTPE/1/20.2). (Agravio N°02)
- iii. Si se observa la constitución de un cese irregular por una causal no aprobada, se ha debido admitir configuración de un daño; así como las acciones indemnizatorias referente a los conceptos de lucro cesante, daño emergente y daño moral (daño a la persona). (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 y devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO: De la motivación de las Resoluciones Judiciales.-El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la



decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

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

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

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

² Ibidem, pág. 532



- b) *Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) *Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) *La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) *La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

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

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

.....
CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO



CUARTO: Sobre la Nulidad de las Resoluciones. - De conformidad con lo previsto en el primer párrafo del artículo 171° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria en caso de autos, se ha establecido que:

“La nulidad se sanciona sólo por causa establecida en la ley. Sin embargo, puede declararse cuando el acto procesal careciera de los requisitos indispensables para la obtención de su finalidad. Cuando la ley prescribe formalidad determinada sin sanción de nulidad para la realización de un acto procesal, éste será válido si habiéndose realizado de otro modo, ha cumplido su propósito”

Asimismo, resultará necesario indicar que la finalidad de las nulidades procesales será la de asegurar la garantía de la defensa en el proceso, pudiendo configurarse únicamente en relación con los actos procesales susceptibles de producir efectos jurídicos autónomos, como los actos emanados de un órgano judicial; en tal sentido, solo cuando la ineficacia sea resultado de un vicio es posible hablar de nulidad.

QUINTO: De igual forma, cabe señalar que para la declaración de nulidad de un acto procesal es requisito indispensable la existencia de un perjuicio al interesado, esto es que quien lo solicita tiene que acreditar estar perjudicado con el acto viciado; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 174° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al caso de autos, que señala:

“(…) quien formula nulidad tiene que acreditar estar perjudicado con el acto procesal viciado y, en su caso, precisar la defensa que no pudo realizar como consecuencia directa del acto procesal cuestionado. Asimismo, acreditara interés propio y específico con relación a su pedido (…)”

Además, a mayor abundamiento, la corriente doctrinal señala que:

“(…) La misión de la nulidad (….) No es propiamente asegurar la observancia de las formas procesales sino el cumplimiento de los fines a ellas confiados por la Ley. Las formas son el medio o instrumento de que el legislador se vale para hacer efectiva la garantía constitucional de la defensa en juicio, lo cual constituye el fundamento de los llamados derechos procesales de las partes. En cualquier supuesto en que esa garantía aparezca violada, aunque no haya texto expreso en la Ley, la declaración de la nulidad es improcedente si a pesar del defecto que el acto contiene el fin propuesto ha sido alcanzado (….)”.

Entendiéndose así que la formula seria, pues, la siguiente: **Donde hay indefensión hay nulidad, si no hay indefensión no hay nulidad.**

.....

SEXTO: Sobre la acreditación de una causa justa en materia de Despido.- Respecto al mismo, cabe referir que el Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que, independientemente del régimen laboral que se trate, implica dos aspectos: **1)** El acceder a un puesto de trabajo; y **2)** El



derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la Ley, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido salvo por causa justa, brindando protección al trabajador contra el despido arbitrario.

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

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

"(...) El artículo 31° de la referida norma legal establece que el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia(...)".

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

- i) La infracción de los deberes esenciales del trabajador, establecidos en el contrato de trabajo; el cual por su naturaleza reconoce derechos, como también imponer obligaciones que deben ser cumplidos por el trabajador; y en éste último caso debe tratarse de deberes esenciales establecidas respecto del empleador.
- ii) La gravedad de la falta del trabajador; que según el artículo 25° de la LPCL, debe ser *"De tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación"*; para ello se requiere la concurrencia de cuatro elementos calificativos de la falta grave: oportunidad, objetividad, causalidad y proporcionalidad.
- iii) La legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada entonces, no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados, sino también en relación a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

Para ello, con el fin de determinar la viabilidad jurídica de una indemnización en caso no se observe una causa adecuada o justificada prevista en la ley, se deberá tener presente que la misma ha derivado de una protección



constitucional reconocida en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por parte del Tribunal Constitucional, pues a través de los Exp. N° 1124-2001-AA/TC, N° 976-2001-AA/TC y N° 206-2005-AA/TC (tal como lo referido en el caso Eusebio Llanos Huasco) se ha precisado que:

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

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

Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando -aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. Por esta razón, no debe considerarse el citado artículo 27° como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una "facultad de despido arbitrario" hacia el empleador (...) Por este motivo, cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional. Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibles (...) Para el Tribunal Constitucional no se trata de emplazar el problema desde la perspectiva de la dualidad conceptual estabilidad absoluta y estabilidad relativa y, a partir de ello, inferir que al no haber consagrado la Constitución vigente -como lo hizo su predecesora de 1979- la denominada estabilidad absoluta, toda protección restitutoria ante un despido arbitrario sería absolutamente inadmisibles. Por el contrario, planteado en términos de derecho constitucional lo que interesa en el análisis es determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no respetado en su correspondiente desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora acogida por el legislador respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo (...)"

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



artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, previsto en la LPCL.

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

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

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 integral³, 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.

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



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 46º, sólo procederá en aquellos casos en los que se comprenda a 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 (Agravio N° 02).- De los actuados, la parte demandante refiere que la improcedencia de la demanda no se ha encontrado debidamente motivada y ha vulnerado diversos derechos fundamentales; en cuanto que la parte demandada no dejó ingresar al trabajador a su puesto de trabajo y la constitución de un despido indirecto.

Con ello, se evidencia que al regreso al domicilio se notificó el cese de la extinción de la relación laboral, conforme a la aplicación de un cese colectivo (el cual no fue admitido por la autoridad administrativa de trabajo dentro de la tramitación del Exp. N° 12178-2019-MTPE/1/20.2).

Sobre lo alegado, el órgano jurisdiccional de primera instancia ha determinado que la carta de cese de la relación laboral se notificó el 12 de julio de 2019, el cual ha sido anterior al proceso de cese colectivo por causas económicas; en ese sentido, considera que la extinción de la relación laboral



se ha producido de manera fraudulenta. Por lo que, al demandarse un despido incausado, la misma es incongruente con lo pretendido en la demanda, al tener presente que la relación laboral se ha sujetado de manera fraudulenta.

DECIMO TERCERO: Ahora bien, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que la demanda ha sido formulada en base a los siguientes términos:

“(…) Que, en tiempo y forma, en legítimo interés de mi persona, por ser directamente la afectada, interpongo demanda contra mi empleador UNIVERSIDAD NACIONAL INCA GARCILASO DE LA VEGA (...) Sobre demanda laboral por despido incausado y fraudulento, a fin que el juzgado previo al trámite de Ley en su oportunidad declare mi reposición (...)”

Por consiguiente, al tener presente que el objeto se ha interpuesto conforme a la formulación de dos causales de despido, aunque se haya subsanado la demanda conforme a la constitución de un despido incausado; este Colegiado Superior considera que el órgano jurisdiccional de primera instancia ha debido realizar una motivación relacionada con un pronunciamiento de fondo y no solo sujetarse a declarar la improcedencia de la misma, pues la parte demandante había solicitado la constitución de un despido incausado o un despido fraudulento.

En ese sentido, si el juzgador consideraba que no existían elementos suficientes para poder considerar la constitución de un despido incausado, entonces también existen elementos materiales y procesales para poder estimar que esta instancia ha debido realizar un pronunciamiento con respecto a la viabilidad del despido fraudulento; en cuanto que no resulta suficiente que la presente pretensión haya sido desestimada en la subsanación de la demanda, si la misma es la consecuencia inmediata de la aplicación de un cese colectivo previo y sin la autorización de la autoridad administrativa de trabajo (tal como se ha referido en la Carta N° 4599-2019-MTPE/4.3, de fecha 01 de agosto de 2019).

DECIMO CUARTO: En base a esto, si se tiene considera que la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 ha otorgado al juzgador diversas potestades jurisdiccionales dentro del proceso para poder equilibrar la desigualdad material de las partes intervinientes, entendiéndose trabajador y el empleador, con el marco de administración de justicia conforme a la prevalencia del principio de prevalencia del Fondo sobre la Forma; entonces no era relevante que la parte demandante haya señalado que el objeto de su demanda solamente se haya sujetado a la pretensión de un despido incausado, si también se contaban elementos materiales y jurídicos para poder declarar un despido fraudulento.

Por esto, considerando que el Artículo III del Título Preliminar y el literal 1) del artículo 12° de la propia norma, faculta que a los jueces de primera y segunda instancia puedan dirigir e impulsar el proceso, atender la causa de fondo fuera de las formalidades procedimentales fijadas por norma, así como indagar a las



partes (a través de preguntas directas, interrogatorios o la formulación dinámica de la teoría del caso) sobre los hechos no descritos en la demanda; entonces podremos apreciar que la declaración de la sentencia de primera instancia ha resultado razonable y adecuada, al existir la necesidad de contrastar una relación entre lo pretendido y lo corroborado.

DECIMO QUINTO: Así, se deberá recordar que el principio de Prevalencia del Fondo sobre la Forma admite la posibilidad que el magistrado pueda aplicar las normas jurídicas dentro del marco de la razonabilidad y concentración procesal, en la medida que, dentro de la tramitación del proceso ordinario o abreviado, las vías procedimentales por sí mismas resulten insuficientes en virtud de su carácter general⁴.

Con lo descrito, bajo los presentes criterios prácticos, el referido principio procesal intrínseco garantizará que tales órganos jurisdiccionales puedan ejercer plenamente la aplicación de Primacía de la Realidad, Oralidad e Inmediación, dentro de la vinculatoriedad de las vías procedimentales reguladas, peticiones imprecisas o acciones dilatorias de cada parte, con el fin que las deficiencias en cada proceso no permitan el impedimento de una Tutela Jurisdiccional Efectiva⁵; aunque las mismas hayan podido ser precisadas aparentemente dentro de un recurso de subsanación.

Por lo que, **corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**; por lo que, se deberá declarar la nulidad de la sentencia en el presente extremo.

.....

DECIMO SEXTO: Sobre las demás causales formuladas (Agravios N° 01 y N° 03). - Sobre el presente extremo, la **parte demandante** señala que el órgano jurisdiccional de primera instancia no ha considerado que la parte empleadora ha sancionado a la parte demandante sin cumplir con un debido procedimiento previo; afectando el derecho constitucional a la defensa y el debido proceso, en cuanto que la constitución de un cese colectivo no es causal suficiente.

Por lo que, si se observa la constitución de un cese irregular por una causal no aprobada, se ha debido admitir configuración de un daño; así como las acciones indemnizatorias referente a los conceptos de lucro cesante, daño emergente y daño moral (daño a la persona).

Respecto a la presente causal, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** sostiene que la demanda deberá ser declarada improcedente, en cuanto que la demanda de reposición al puesto de trabajo es incongruente.

⁴GAMARRA VILCHEZ LEOPOLDO, "La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497", Revista Derecho y Sociedad N° 37, Pág. 200 a 211.

⁵ Ídem, Pág. 204-205



DECIMO SETIMO: Ante esto, **esta Instancia Superior** estima que los presentes agravios deberán desestimarse de plano, pues ya se determinó la nulidad de la presente sentencia de primera instancia; al tener presente que el objeto que el órgano jurisdiccional de primera instancia es la emisión de un pronunciamiento de fondo.

Con ello, **corresponderá rechazar los agravios deducidos por la parte demandante** en el presente extremo.

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:

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

HA RESUELTO:

1.- DECLARAR LA NULIDAD de la Sentencia N° 085-2021-GJGI contenida mediante Resolución N° 07, de fecha 25 de junio de 2021; con el objeto que el órgano jurisdiccional de primera instancia proceda a emitir un pronunciamiento de fondo, conforme a los fundamentos establecidos en la presente resolución.

En los seguidos por **SONIA DORIS SOLIS FRETTEL**, contra la demandada **UNIVERSIDAD INCA GARSILASO DE LA VEGA - UIGV**, sobre reposición al puesto de trabajo; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese.-

LJBB