



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

Sumilla: La indemnización por despido arbitrario es concebida como un resarcimiento por la lesión al derecho del trabajo, ocasionada al trabajador, por la resolución abusiva e ilegal del contrato por parte de su empleador

Señores:

ESPINOZA MONTOYA
CARHUAS CANTARO
HUATUCO SOTO

RESOLUCION N° 13.-

Lima, 31 de enero del 2022.-

I. PARTE EXPOSITIVA:

VISTOS:

En Audiencia Pública de fecha 17 de enero de 2022 e interviniendo como juez superior ponente la señora Cecilia L. Espinoza Montoya.

ASUNTO:

Es materia de impugnación la **Sentencia** de fecha 21 de octubre de 2021, que declara: **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta **VIDAL CHIRE PEÑA** contra **ASOCIACIÓN MUTUALISTA DE OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU** sobre **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS**. En consecuencia, se dispone que la demandada deberá pagar el monto de **S/37,454.44 Soles (TREINTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CON 44/100 SOLES)**, a favor del actor por los conceptos de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, más los intereses legales y financieros que correspondan que se liquidaran en ejecución de sentencia. **Infundada la demanda** respecto el pago de indemnización por



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

daños y perjuicios y depósito previsional. Cumpla la demandad con hacer entrega al actor del certificado de trabajo. Se condena a la demandada al pago de las costas y los costos del proceso, los mismos serán liquidados en ejecución de sentencia.

Apelación de la parte demandante:

El demandante formula recurso de apelación contra la sentencia, expresando los agravios siguientes:

- a) En cuanto a daño moral, el A quo no ha tomado en cuenta la manera en que fue atacado por la demandada para quitarle el cartel que tenía sobre el cuerpo cuando reclamaba sus remuneraciones y otros; así como, las propias instrumentales que acreditan un sistemático ánimo de echarlo del trabajo luego de haber obtenido su reposición por despido nulo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia de la República. Así, se ha procedido a inventársele un procedimiento de despido que se truncó, al haberse demostrado la falsedad de los hechos y, luego de medio año, la falta de pago de remuneraciones, la negativa al depósito de CTS y aporte previsional, incumplimientos que afectaban solo a su persona, cuando a los demás trabajadores sí se les realizaba sus abonos, así como, la conducción de su persona a la comisaria para la denuncia entre el empleador y su persona.
- b) Aunado a ello, a la fecha se encuentra sin trabajo desde que fue echado, días antes de la cuarentena del COVID 19, por lo que como muchas personas que perdieron su trabajo, debió dedicarse al comercio ambulatorio, cese que ocasionó que, en buena cuenta, se frustren los estudios universitarios de sus hijos, así como, de su menor hija, en nivel primario; por lo que, precisamente, esos daños ocasionaron su frustración y la lesión a los derechos fundamentales que, como ser humano tiene, lo que ha demostrado en autos, con las constancias de suspensión de estudios de sus hijos, las que debieron ser valorados en esos términos.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

- c) En cuanto a la constancia del depósito previsional por el periodo agosto 2018 hasta marzo 2020. La pretensión era que la demandada presente la constancia de depósito en la AFP de dichos descuentos y, no, como erróneamente ha sostenido el juez, pues los depósitos no existen, tan es así que la propia demandada lo señaló en su escrito de contestación de demanda, al señalar que “por un juicio con la AFP” no ha realizado los depósitos, los cuales luego “regularizará”, lo que hace sino demostrar que este extremo de la demanda deberá ser revocado, más aún que ha podido obtener los reportes de AFP donde se evidencia el no depósito a dicha entidad de lo que legalmente le descontaban, pero que indebidamente no depositaban, por ello, no pudo retirarlo cuando el gobierno autorizó los retiros, lesionando aún más sus derechos, abundando en el daño moral reclamado.

La demandada formula recurso de apelación contra la sentencia, expresando los agravios siguientes:

- d) La sentencia objeto de impugnación es a todas luces contraria a ley, en razón de que rinde culto a la indisciplina laboral de un trabajador y lo premia otorgándole una indemnización económica por un supuesto despido arbitrario, situación que evidentemente le causa un agravio económico y genera un mal precedente entre los trabajadores de la asociación, lo que también le causa agravio puesto que han cumplido con manifestar los fundamentos necesarios para establecer una causa justa de despido, máxime si los hechos que motivaron el despido están debidamente probados, pero para el juzgado no constituyen falta grave.
- e) El demandante no habría negado haber realizado la falta cometida que consideran grave, puesto que el actor habría ido en contra de las obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, en los supuestos de abandonar su puesto de trabajo para realizar actividades particulares, mas aun siendo encomendado en un cargo de seguridad del lugar donde presta labores, puesto que mantiene un cargo en cual debe cautelar y proteger la vida e integridad física de las personas así como el patrimonio donde trabaja.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-0-1801-JR-LA-16

- f) El atraso de una hora en el pago de la remuneración del actor, no justifica que éste abandone su puesto de seguridad (vigilante), para reclamar, públicamente, en la puerta de acceso del edificio donde presta su servicio, perjudicando gravemente la imagen institucional frente a los inquilinos o arrendatarios y además dejando en situación de peligro esta, dada la condición del servicio de “seguridad” del demandante.

ANTECEDENTES:

Teoría del caso del actor

- i. Señala que fue un trabajador repuesto por despido nulo, declarado en el expediente N°34556-2014-0-1801-JR-LA-01, sentencia con calidad de cosa juzgada, siendo repuesto de manera efectiva en julio de 2018, firmando un contrato a plazo indeterminado en mayo de 2019, pese a la reposición y el propio contrato firmado, indica que se le ordenó laborar como agente de seguridad en un local de la demandada, a 30 minutos de distancia de donde estaba cumpliendo la ejecución de sentencia, con un horario de 8:00 am a 5:30 pm, en octubre de 2019 y en ejercicio de esas labores, le imputa hechos falsos, como es el haber agredido verbalmente a un trabajador, al señor Julio Céspedes Luna con palabras soeces y amenazas, siendo así le envían su carta de preaviso de despido, realizando sus descargos oportunamente y acompañar en soporte magnético la grabación de dicho incidente demostrando la falsedad de imputación, en uso de su derecho de acción y habiendo una deuda de pago de horas extras entabla una demanda en el expediente N° 24842-2019-0-1801-JR-LA-11, siendo notificada a la demandada el 28 de enero de 2020, es así que mediante memorándum de fecha 28 de febrero de 2020, lesiona sus derechos, decide la modificación de horario de trabajo de 2:00 pm a 10:00 pm, sin perjuicio de no haber cumplido el procedimiento para tal modificación del horario, en ejercicio regular ante dicho acto de hostilidad e incumplimiento de disposiciones legales, otorgó un plazo de seis días para el cese de acto hostil, paralelo a ello indica que la demandada no cumplía con pagarle el sueldo de febrero y asimismo la entrega de su constancia



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

de depósito de CTS por el periodo junio 2018, pago de impuesto a la renta, constancia de depósito de aporte previsional desde agosto de 2018 hasta febrero de 2020 y ante diversos reclamos verbales al jefe de recursos Humanos, el 29 de febrero de 2020, le señaló que haga lo que quiera, indicando que no pagaría porque no había liquidez, es así que en ejercicio de sus derechos constitucionales laborales el día 2 de mayo de 2020, ante tanta presión e indiferencia por parte de su empleador, señala que se colocó una cartulina en el pecho a efectos de que el administrador judicial al que nunca se daba acceso a conversar pueda tomar conocimiento e informe de dicho accionar lesivo de derechos, lejos de ser atendido su Jefe de Seguridad le agredió a efectos de quitarle el cartel que estaba en su posesión corporal y no en un lugar de trabajo, intentado quitarle su celular tratando de frustrar su grabación ante tales hechos de agresión concurrió un patrullero a su centro de labores y llevaron a la comisaría del sector, siendo así entregó a su empleador su carta de cese de hostilidad equiparable al despido; sin embargo, en horas de la noche del mismo día lejos de dar respuesta a su pedido se le entregó una sanción de suspensión de un día por no haber querido aceptar el documento de cambio de horario, al retornar después del día de suspensión se le entregó una carta de preaviso de despido por los hechos narrados, sin tomar en cuenta el derecho a la expresión. siendo que el día 6 realizó sus descargos ante dicha imputación sin embargo la demanda decidió desestimarlos y dar por concluido su vínculo laboral el día 9 de marzo de 2020, tres días después de su descargo, precisa que se le imputa lo señalado en el inciso f) del Art. 25 del TUO del D. Leg. N°728, por ello señala se ha incurrido en un despido arbitrario; asimismo solicita la indemnización por daño moral, precisando que la antijuricidad es el despido arbitrario, asimismo solicita el pago de beneficios sociales por el periodo agosto de 2018 a marzo de 2020 respecto al pago de la CTS, gratificaciones truncas de julio 2020, vacaciones truncas del periodo agosto 2019 a marzo de 2020, también solicita se acredite el depósito de aportes previsionales a la AFP INTEGRAL desde agosto 2018 a marzo 2020, además de la entrega del certificado de trabajo desde junio de 2012 a marzo de 2020. Bajo los argumentos señalados solicita se ampare su demanda en todos sus extremos.

Teoría del caso de la demandada



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

- ii. Contesta la presente demanda indicando que al demandante se le despidió por causa justa prevista en el inciso a) del Art. 24 del D. Leg. N° 728, refiriendo que se ha probado los actos de grave indisciplina cometidas por el demandante habiéndose efectuado el despido por causa justa, dado que el cartel o aviso que se colocó el actor en el pecho señala hechos falsos, precisando que solo se adeudaba febrero de 2020 la misma que se le pago el 2 de marzo de 2020, en cuanto a la AFP se deposita en la cuenta AFP, en cuanto a la CTS se deposita a la cuenta que el propio trabajador ha abierto, indica que las normas laborales han establecido canales y medios legales para denunciar o demandar la vulneración de sus derechos ante las autoridades competentes, no estando en ninguna de ellas previstas que un trabajador en su horario de trabajo abandone su puesto de trabajo se pare e la puerta de entrada de lugar donde presta servicios con un cartel conteniendo hechos falsos invocando derechos constitucionales que agrega a su empleador, para reclamar la vulneración de un derecho están las respectivas autoridades, en cuanto al daño moral, no es cierto que exista un daño moral, las nuevas disposiciones de parte del empleador hacia el empleado cumplen con criterio de razonabilidad y necesidades del centro de trabajo, por otro lado el actor ha demostrado resistencia a las ordenes relacionadas a las nuevas disposiciones por parte del empleador, por lo tanto no existe daño a causa del despido dado que se trata de un despido valido y fundado en la comisión de falta grave indisciplina y faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador establecida en el literal f) del Art. 25 de la ley de productividad y Competitividad, en cuanto al pago de CTS, vacaciones y gratificaciones, precisa que efectivamente se adeudaba estos beneficios por el periodo agosto 2018 a febrero 2020 lo que está a disposición del demandante, en cuanto a la constancia de depósito previsional de AFP refiere está en un proceso judicial con dicha AFP luego de que termine estará pagando los aportes a los trabajadores afiliados a dicha AFP, en cuanto al certificado de trabajo refiere que el mismo ya fue entregado con fecha 22 de setiembre de 2020, por lo cual solicita se declare infundada la presente demanda.

Delimitación de la Controversia

- iii. La presente litis tiene como Pretensiones:



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

- ✓ La indemnización por despido arbitrario en la suma de S/31,116 Soles
- ✓ El pago de la indemnización por daño moral en la suma de S/30,000 Soles.
- ✓ El pago de los beneficios sociales tales como: CTS, gratificaciones y vacaciones truncas en la suma de S/7,541.92 Soles.
- ✓ La constancia de depósito de los aportes previsionales descontado al demandante y depositado a la AFP INTEGRAL, por el periodo 2018 a marzo 2020, en caso de no haberse depositado, ordenarse el pago de S/6,358.00 Soles.
- ✓ La entrega certificado de trabajo.
- ✓ El pago de los intereses legales, costas y costos del proceso equivalente al 20%

Trámite y Sentencia

- iv. Verificado el trámite correspondiente conforme al proceso ordinario laboral, se procedió a emitir la sentencia recurrida; por lo que, corresponde verificar los agravios presentados por la parte demandada en su calidad de apelante.

II. PARTE CONSIDERATIVA:

1. Mediante Casación N° 626-01-Arequipa se establece que “El Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes a la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su procedimiento, recogido por el aforismo *tantum appellatum quantum devolutum*, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante”. (El Peruano 05-11-2001, pág. 7905); en ese sentido, sólo se debe pronunciar sobre los agravios planteados en la apelación (de la sentencia), y lo resuelto por el A-quo en relación a ellos (agravios).

Debido Proceso



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

2. La doctrina ha conceptualizado el debido proceso como un derecho humano o fundamental que asiste a toda persona por el sólo hecho de serlo, y que le faculta a exigir al estado un juzgamiento imparcial y justo ante un Juez responsable, competente e independiente, toda vez que el Estado no solamente está en el deber de proveer la prestación jurisdiccional a las partes o terceros legitimados, sino a proveerla con determinadas garantías mínimas que aseguren tal juzgamiento imparcial y justo, en tanto que el debido proceso sustantivo no sólo exige que la resolución sea razonable, sino esencialmente justa.

Motivación de la Resoluciones Judiciales

3. Corresponde precisar que el artículo 139° de la Constitución Política del Estado enumera los principios y derechos de la Función Jurisdiccional de forma tal que en su inciso 5) considera la motivación escrita de las Resoluciones en todas sus instancias, con mención expresa de la Ley aplicable y de los fundamentos de hecho que la sustentan, excepto en los autos de mero trámite; principio éste que es fundamental, pues constituye la forma como se explicitan las razones del Juzgador, quien con la correspondiente argumentación debe persuadir de su justicia, impedir arbitrariedades y permitir a quien se considere agraviado, fundamentar adecuadamente su derecho de impugnación, planteándole al Superior Jerárquico las razones jurídicas que sustentan su reclamo y la contra argumentación a los fundamentos de la Resolución impugnada.

Antecedentes

4. Entre las partes se ha determinado que existió una relación laboral por el periodo **1 de junio de 2012 hasta el 9 de marzo de 2020**, siendo un hecho que no necesita de actuación probatoria, lo que además se corrobora con el contrato de trabajo de fojas 20 y la carta de despido de fojas 39, donde se verifica la fecha de ingreso y cese del actor, asimismo es preciso mencionar que el actor fue reincorporado a su centro de trabajo el 30 de julio de 2018, mediante un proceso judicial seguido en el Exp. 34556-2014 conforme es de verse el acta de reposición que obra fojas 18 a 19.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

El derecho al trabajo

5. El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.¹
6. Cabe precisar, que no es materia de cuestionamiento la relación laboral entre las partes, ni la fecha de ingreso y cese del actor, como es de verse de la venida en grado; sin embargo, si está en cuestionamiento el despido arbitrario, del que fuera objeto el demandante, así como la indemnización por daño moral entre otros, pues solo se puede desvincular al trabajador si existe una causa o razón para el despido, así como el procedimiento de despido correspondiente.

Sobre la protección adecuada contra el despido.

7. Es la protección que brinda la Constitución Política del Perú, contra cualquier posibilidad de terminar la relación laboral sin causa justificada prevista en la ley, después de haber superado el período de prueba; en tal sentido nuestra sistemática sustantiva laboral, contenida en la LPCL, en sus artículos 16º, 22º, 24º y 25º; hacen referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo así como al procedimiento formal de despido que debe ser implementado; y estimando que las partes admiten que ocurrió un despido con la imputación de causas justas, que se implementó el procedimiento formal; cabe analizar en esta instancia de revisión si en efecto concurre y si se acreditó la causa justa de despido.

¹ Exp. N° 00263-2012-AA/TC



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

8. Para dicho análisis debe considerarse como premisas normativas, en principio que debe entenderse como **falta grave** a toda 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; lo que permite afirmar que para la configuración de una falta grave se requiere la concurrencia de tres elementos: i) **La infracción de los deberes esenciales del trabajador**, establecidos en el contrato de trabajo, el cual así como concede derechos, también impone obligaciones y deberes que deben ser cumplidos por el trabajador durante la relación laboral; ii) **La gravedad de la falta del trabajador**; la cual desprenderse de sus consecuencias; así una falta puede ser grave por su trascendencia, y por ende puede ser suficiente para afectar la relación laboral de modo sustancial e irreversible (por ejemplo: la apropiación de bienes o servicios del empleador, el uso o entrega a terceros de información reservada, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa, los actos de violencia, etc.) o puede derivarse de su continuidad o prolongada reiteración en el tiempo, motivando el deterioro progresivo de la relación laboral, hasta el momento en que su continuación se torna insoportable (p.ej. la “reiterada” resistencia a las órdenes relativas a las labores, la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores, la inasistencias e impuntualidad reiteradas, etc.); y iii) **La culpabilidad del trabajador**, que puede ser atribuida a título de dolo (disminución “deliberada” del rendimiento proporcionar “intencionalmente” información falsa, causar “intencionalmente” graves daños), o negligencia inexcusable del trabajador (incumplimiento “injustificado” de sus labores, inobservancia del reglamento de seguridad industrial, descuido o dejadez imperdonable en el cumplimiento de sus labores).
9. Asimismo, la **“buena fe laboral”**, no debe confundirse con el supuesto deber de “fidelidad” del trabajador hacia el empleador; pues al provenir su exigencia de la ley, reviste un contenido netamente jurídico que comprende tanto el incumplimiento de las prestaciones específicas del trabajador, así como la violación del deber de secreto, dar información falsa (o no dar la información) o la competencia desleal; por ende toda conducta del trabajador renuente a cumplir cabalmente sus obligaciones o a no realizar las prestaciones a su cargo, vulnera la



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

buena fe laboral y cuando adquiere ribetes de gravedad merece ser sancionada de modo irremediable con el despido. El deber de buena fe laboral constituye uno de los deberes más trascendentes y relevantes que deben ser observados en el marco de una relación laboral, dado que éste le impone especialmente al trabajador la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar o ejecutar el interés del empleador y para no lesionar derechos ajenos; como así lo definió la Corte Suprema de Justicia de la República en la CASACION LABORAL N° 9483-2012-CUSCO².

10. La falta atribuida al demandante consistente en la comisión de actos de grave indisciplina tipificada en el inc. f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728”; que si bien regula varios supuestos, sin embargo, solo será materia de análisis el referido al haber portado el actor en su pecho un cartel con letras en las cuales decía “AMOF P.N.P. PAGAME MI SUELDO- AFP Y CTS desde julio 2018” cometidos el día 02 de marzo de 2020 a partir de las 14:15 horas aproximadamente, hora de inicio de su jornada laboral; perjudicando gravemente su imagen frente a los arrendatarios del indicado edificio y además perjudica el libre acceso de terceros más aún cuando el actor brinda el servicio de seguridad.
11. Respecto del análisis de la falta grave imputada, la tesis de la demandada, en su carta de preaviso de despido (fs, 38) se sustenta esencialmente en que:

² **Casación Laboral N° 9483-2012-CUSCO:** "(...)SEGUNDO: Respecto de la infracción normativa del artículo 25° literal a) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, invocada por la parte demandante. (...) 2.7 En ese sentido, si bien la principal obligación de los trabajadores en el marco de una relación laboral, se circunscribe a la prestación personal del servicio, en la normatividad laboral se establecen exigencias mínimas que dicha prestación de servicio debe satisfacer, a efectos de un desenvolvimiento regular del vínculo laboral. (...). Dichos deberes están presentes en nuestra legislación laboral y por tanto son exigibles en el desenvolvimiento de la relación de trabajo, (...). Por su parte, el deber de buena fe, encontramos que su acepción objetiva (La acepción objetiva de la buena fe, referido a que la conducta del sujeto deba desarrollarse acorde con determinados valores como la honradez, la lealtad, la fidelidad y el respeto a la confianza que la relación laboral hace surgir entre el trabajador y el empleador, ostenta especial sentido en el ámbito laboral) es la que adquiere mayor relevancia es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes de cada uno posee. En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues como señala el extinto profesor Plá Rodríguez: "El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un período prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones, resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe". Manifestándose la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

Por la presente, se le imputa la comisión de la **FALTA GRAVE** prevista en el inciso f) del artículo 25° del T.U.O. de D. L. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D. S. 003-97-TR, **consiste en la realización de actos de grave indisciplina escrita en agravio del Empleador** cometidos el día 02 de marzo del 2020 a partir de las 14.15 horas aproximadamente, hora de inicio de su jornada laboral, **al haber portado pegado a su pecho un cartel color amarillo con letras de color verde con la inscripción: "AMOF p.n.p. PAGAME MI – SUELDO – AFP Y CTS desde julio del 2018"**, dentro de su horario de trabajo como vigilante en el ingreso principal del Edificio denominado "Centro Empresarial PREMIUM AMOF-PNP" perteneciente a la AMOF-PNP, ubicado en la Av. Jorge Chávez N° 184, distrito de Miraflores, perjudicando gravemente su imagen frente a los Arrendatarios del indicado Edificio y además perjudicando el libre acceso de terceros, conducta laboral que se agrava al tratarse de un Servicio de Seguridad el que usted **BRINDA**; por lo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31° del acotado Dispositivo Legal, se le otorga un plazo razonable de **SEIS (06) días** naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le está formulando.

Tales actos de grave indisciplina laboral han sido presenciados, además de los Arrendatarios, por los demás Colaboradores que prestan servicios en el indicado Edificio.

La referida conducta ratifica los actos de indisciplina cometidos al negarse a recibir el Memorándum de cambio de Horario de Trabajo, por lo que se ha amonestado severamente y luego suspendido **UN (01) día** por reiterada falta.

- 12.** En la carta de descargo, de fecha 06 de marzo de 2020, de fojas 244 a 245, el actor señala lo siguiente:

“ En atención a mis derechos fundamentales procedí a exigir el pago a los diversos pedidos verbales desde el 27 del mes de febrero que es el penúltimo día del mes de febrero, y su Jefe de Recursos Humanos me dijo que haga lo que quiera”, siendo que es obvio que el pago y el reclamo se hace en horario de trabajo y no posterior a él (...) Respecto al cartel, en uso de mis derechos laborales, el mismo no alteró el orden público y menos laboral, lo mismo que una arma per se no quita la vida o una medicina cura una enfermedad, por lo que no es correcto señalar que altere el orden público con portar un cartel sobre mi ropa, que puede considerarse en todo caso publicidad o la manifestación (...)”

- 13.** Posteriormente, mediante en la carta de despido de fecha 09 de marzo de 2020, de fojas 250, la demandada señala:



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

Habiendo usted, mediante su comunicación de fecha 06 de marzo en curso, presentado sus descargos, aceptando la comisión de los actos de grave indisciplina en perjuicio de mi representada, pretendiendo justificarlos con los argumentos que en ella aparecen; los que en modo alguno desvirtúan la imputación de la falta grave cometida, configurándose la causal de despido por causa justa establecida en el artículo 24° de la acotada norma legal.

En tales circunstancias, de conformidad con lo prescrito en el artículo 32° de la mencionada norma legal, se le comunica su despido del trabajo por haber cometido la falta grave establecida en el inciso f) del artículo 25° del texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR de 27 de marzo del año 1997, consistente en la comisión de actos de grave indisciplina escrita en agravio de mi representada, la que se hará efectiva a partir del día 10 de marzo en curso.

14. En cuanto a la falta imputada al actor, es la contenida en el inciso f) del artículo 25° de la LPCL, referido a: "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. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente". Al respecto, debemos señalar, que algunas empresas, incluyen en sus Reglamentos Interno de Trabajo (RIT), y en los contratos de trabajo, como falta grave, situaciones que podrían ser catalogados como grave indisciplina, por lo que eventualmente podría configurarse una causa justa para un despido, **no obstante**, cualquier acto o hecho calificado como falta grave, constitutiva de justa causa para la terminación del contrato de trabajo, **por sí sola no lo es**, ese comportamiento calificado como falta grave, debe ser reiterativo, de modo que por una sola acción no se puede despedir a un trabajador, a no ser, que estos hechos sean de mayor consideración o vayan más allá de ello, circunstancias que además imposibiliten el desarrollo normal de las actividades de la empresa y no a aquella que tiene origen ocasional; pues aceptar este último entendimiento implicaría que lo que se busca con la cláusula contractual, es crear un ambiente "aséptico" y absolutamente desconocedor de la condición humana; en ese sentido cabe indicar que no cualquier indisciplina configuraría falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merece un análisis minucioso



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita. Así, la graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, lo que permitirá establecer si nos encontramos ante un hecho de tal intensidad que permita proceder a la extinción del contrato de trabajo.

- 15.** De la revisión de lo actuado, se aprecia que la demandada no cumplió con su carga probatoria de comprobar objetivamente de qué manera la supuesta falta grave por indisciplina habría causado el agravio alegado en contra de la misma y de su imagen frente a los arrendatarios, asimismo de qué forma se vio restringido el acceso a terceros, máxime si de las fotografías obrante en autos no se advierte situación alguna que permita corroborar lo alegado por la emplazada (personas impedidas o con dificultad de ingresar a las instalaciones de la demandada). Aunado a ello, debe tenerse en cuenta que conforme se desprende del escrito de contestación, la emplazada reconoce el adeudo de los beneficios sociales alegados por el actor del periodo agosto de 2018 a febrero 2020, y depósitos previsionales a la AFP INTEGRAL por el periodo agosto 2018- marzo 2020, así como lo señalado durante el minuto 07:47:00 de la audiencia de juzgamiento (audio y video) donde reconoce la falta de pago de la remuneración demandante, conforme esta lo refiere ante la pregunta de la judicatura: **¿Dígame, al señor se le venía pagando sus beneficios?, ¿Porque salió con su pancarta, no se le pagó?, Dijo:** Su sueldo del mes de febrero hasta el día 2 de marzo se le pago ese día, pero eso no justifica que el salga con un letrero frente a su centro de trabajo abandonando el mismo.
- 16.** Asimismo, de acuerdo a lo descrito en el letrero que portaba el actor (fojas 238) no se acredita tampoco algún tipo de faltamiento, expresión insultante, difamatoria o calumniosa, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, por parte del trabajador y que generen la falta en contra del empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores, por el contrario se colige que la actuación del demandante estaba dirigida al reclamo de su remuneración y beneficios sociales adeudados por la emplazada, los que constituyen un derecho del trabajador, por cuanto la remuneración y los beneficios sociales al ser un



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

derecho fundamental de carácter irrenunciable, como cualquier otro, tiene un contenido esencial reconocido en la Constitución, debido a que su afectación supondría que el derecho pierda su naturaleza al ser desatendido o desprotegido, cuando este queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable y lo despoja de la protección constitucional otorgada, causando con ello la vulneración del contenido esencial del derecho fundamental de cada trabajador del cobro de su remuneración y beneficios correspondientes los mismos que se encuentran dentro de los supuestos de atención prioritaria y no pueden estar sometidos a una condición suspensiva que dependa exclusivamente del empleador por cuanto ello resulta arbitrario y contrario a Ley, por tanto, no resulta razonable las alegaciones y falta atribuida contra el demandante, la misma que carece de toda razonabilidad y proporcionalidad, al momento de su imposición (despido).

17. Cabe señalar que, si bien la parte demandada alega que el actor habría ido en contra de las obligaciones contenidas en el Reglamento interno de Trabajo de la demandada, al haber abandonado su puesto de trabajo para realizar actividades particulares. Al respecto debe precisarse que conforme a lo consignado en la carta de preaviso obrante de fojas 38, no se advierte que la emplazada le haya imputado falta alguna contenida en el inciso h) del artículo 25° de la LPCL, no resultando ello materia de controversia en el presente proceso. Por las consideraciones señaladas, este Colegiado concluye que no se comprobó que el demandante haya cometido los hechos que configurarían la falta imputada; lo que supone la **configuración de un despido injustificado y por ende arbitrario**, por lo que corresponde reconocerle al demandante el derecho al pago de la indemnización por despido arbitrario, como así también lo determinó la sentencia apelada; por lo que debe desestimarse los agravios invocados por la demandada.

Sobre el daño moral.

18. Centrándonos en la lesión de un interés inmaterial, la visión de que éste comprende sólo el dolor o sufrimiento que se padece, constituye una visión reduccionista del daño moral la cual pertenece al pasado y debe ser superada, como ya ha sucedido en el derecho comparado. En la actualidad, el daño inmaterial



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

protege más allá del *pretium doloris* que es solo una especie del mismo. Así cuando la víctima ha sufrido un daño corporal o un daño a la dignidad humana, a la libertad o a otros derechos de la personalidad, debe ser indemnizada por daño moral.

- 19.** En esta línea de pensamiento, debemos indicar, que la doctrina considera que hay dos formas de entender la categoría de daño moral. En un primer sentido, en estricto, el daño moral vendría a ser aquel que afecta la esfera interna del sujeto recayendo sobre cosas no materiales, sino afectando sentimientos, valores. En otras palabras, es el sufrimiento que se puede generar a un sujeto manifestado en dolor, angustia, aflicción, humillación, etc.³ Y, en palabras del Dr. León Hilario, "*El daño moral puro o en sentido estricto (en Italia se le denomina daño moral "subjetivo") que consiste en el padecimiento anímico y temporal subsiguiente al evento dañoso*".⁴ (Énfasis añadido).
- 20.** En un segundo sentido, en sentido lato, el daño moral sería todo daño inmaterial (daño moral "objetivo"). Se incluiría, de este modo, el daño moral sentido propio y los demás daños inmateriales, como a la integridad física o la salud. En este sentido es el que se utiliza en el sistema francés, así como en la doctrina española.⁵ Éste, "*(...) consiste en la violación de derechos de la personalidad. El más destacado de estos daños "morales" es, actualmente, el daño a la integridad física o "daño a la persona" (personal injury, danno alla persona), pero en perspectiva evolutiva, el protagonismo inicial lo tuvo el daño al honor (o sea, a la consideración que cada quien tiene de sí mismo) y a la reputación (o sea, a la consideración que los demás tienen de alguien) en los casos de ofensas públicas, calumnias, difamaciones*".⁶
- 21.** De Trazegnies por su parte, señala, que el daño moral viene a ser aquel que no tiene ningún contenido patrimonial (esto es, se utiliza la expresión en su sentido lato). Así, al englobar a todos los daños inmateriales, la inclusión del daño a la persona

³ PAZOS HAYASHIDA, Javier. "Comentarios al Código Civil". Gaceta Jurídica. Lima - 2005. pp.292.

⁴ LEON HILARIO, Leysser. Opus cit. p. 64

⁵ DE ANGEL YAGUEZ, Ricardo. "Tratado de Responsabilidad Civil". MADRID, 1993. PP. 172.

⁶ LEON HILARIO, Leysser. Opus cit. p. 64



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

como una categoría adicional, resultaría innecesaria por cuanto este último sería una sub especie del daño moral. Partiendo de esto, se discute la pretendida distinción entre los dos daños, concluyéndose que, al tener el daño a la persona un tratamiento similar y pertenecer al mismo campo del daño moral, no se justifica la subdivisión, debiendo considerarse como una sola figura.⁷

- 22.** Finalmente, Pazos, citando al Dr. Leysser León, manifiesta que ha realizado un estudio de las fuentes del daño moral y el daño a la persona, considerando que este último es el resultado de una importación doctrinaria que, en su contexto, configuraría una categoría que se utiliza con meros fines descriptivos y, por ende, sin ningún afán sistematizador. De este modo, en nuestro país se estaría pretendiendo utilizarla para un fin distinto a aquel para el que fue creado. Esta posición concluye que, dado el contenido del daño moral (en su sentido amplio), la noción de daño a la persona resultaría repetitiva e inútil, más aún cuando su inclusión en nuestro Código Civil ha sido, más bien, accidental⁸, a lo que debe agregarse que el concepto como tal solo ha sido considerado normativamente dentro de la responsabilidad extracontractual.

La prueba del daño moral

- 23.** De conformidad con lo establecido en el artículo 1331° del Código Civil⁹, la carga de probar el daño; así como los perjuicios que éstos han originado producto del incumplimiento del deudor, corresponden al perjudicado; norma que debe ser concordada con lo estipulado en el inciso c) del numeral 23.3 del artículo 23° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo¹⁰, los cuales imponen al afectado con los daños, para el caso el trabajador, la carga de la prueba de la existencia del

⁷ **TRAZEGNIES, Fernando de.** "La Responsabilidad Extracontractual". Biblioteca para leer el código Civil, Vol. IV. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1990.

⁸ **PAZOS HAYASHIDA, Javier.** Ob. BIT. 284

⁹ **Artículo 1331°.**- La prueba de los daños y perjuicios y de su cuantía también corresponde al perjudicado por la inejecución de la obligación, o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso.

¹⁰ **Artículo 23.- Carga de la prueba: (...)**

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de: (...)

c) La existencia del daño alegado.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

daño; por tanto, corresponde al actor acreditar la existencia del daño moral como un elemento o presupuesto de su acción resarcitoria por responsabilidad civil, carga que asume desde el instante que interpone su acción, toda vez que tiene que demostrar al juzgador que se dan los requisitos para acceder a su demanda, especialmente el daño moral, que muchas veces puede determinar el interés legítimo del actor en el ejercicio de su acción. Y es que esta exigencia resulta a todas luces lógica, si tenemos en cuenta que desde el punto de vista del *onus probandi*, o peso de la prueba, éste no depende solamente de la invocación de un hecho, sino por el contrario, se apela a la *posibilidad de producir la prueba*; por lo que, en función de la carga de la prueba dinámica, se trasladó la carga probatoria hacia quién se halla en mejores condiciones de probar.

- 24.** *“Ahora bien, si aplicamos el principio de la carga probatoria dinámica al proceso de daños, especialmente cuando se reclama resarcimiento del perjuicio moral, debemos concluir que le corresponde al actor o demandante la carga de acreditar la existencia de daño moral, cualquiera sea el hecho que lo genera, toda vez que se encuentra en mejores condiciones de producir y ofrecer al juez la prueba necesaria o indispensable. Por el contrario, exigir del demandado actividad probatoria en torno a la no existencia de daño moral implica romper con el principio de igualdad, enfrentando a una de las partes a una carga en el hecho prácticamente imposible de satisfacer, por cuanto la prueba de los hechos relevadores o circunstancias objetivas exculpatorias, se encuentran en la mayoría de los casos en manos del otro litigante. Generalmente el demandado “no ha tenido vinculación alguna anterior con el actor y, en consecuencia, ignora las condiciones personales y familiares de éste, haciéndose materialmente imposible controvertir sus pretensiones, aunque los hechos en que éstas se apoyan carezcan de fundamento en la realidad.”¹¹*
- 25.** En síntesis, **acreditar la existencia del daño**, significa cumplir con probar uno de los elementos de la responsabilidad contractual, sin que ello signifique de modo alguno, la prueba del daño moral en sí mismo. *“Las circunstancias en las que se desarrolló el caso concreto y que motivan una pretensión indemnizatoria pueden servir de parámetros o baremos –entre otros- para la determinación del monto resarcitorio, pero jamás para configurar la existencia del daño moral. La acción antijurídica y el daño son elementos heterogéneos dentro*

¹¹ VERGARA BEZANILLA, José Pablo, “Mercantilización del daño moral”, en Revista de Derecho del Consejo de Defensa del Estado, N°1, Chile, 2000. p. 72.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

de la responsabilidad que no se pueden confundir ni refundir. De la acción injusta puede resultar daño moral como también puede que no resulte dicho perjuicio. La idoneidad y aptitud de un determinado hecho ilícito para causar daño moral, no permite presumir su existencia, sino tan sólo verificar la relación de causalidad o nexo causal entre la acción y el resultado”.¹²

- 26.** Estando a lo señalado y si bien el demandante invoca en su demanda haber sufrido afectación y truncamiento a su proyecto de vida y laboral, el sufrimiento natural por causa del despido, así como el hecho de haber sido sustento de su hogar y aflicción, en general padecimientos infringidos por el evento dañoso, en este caso el despido entre otros; ello no resulta suficiente, necesariamente deberá acreditar daños adicionales a la afectación de su derecho al trabajo, a fin de poder determinar si corresponda el pago de una reparación adicional a la indemnización tarifada prevista en el artículo 38° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, carga que le corresponde al actor conforme al artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, concordante con lo establecido por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la *Casación Laboral N° 139-2014-La Libertad*, en el proceso seguido contra Sociedad Paramonga Limitada en Liquidación, sobre indemnización por daños y perjuicios, en la que ha establecido, que cuando el trabajador que solicite el pago de una indemnización por daño moral *debe presentar prueba directa o indirecta que acredite la producción de dicho daño*; debido a que si bien, no se exige una prueba precisa del daño sufrido para efectos de su cuantificación, ello no exime de la aplicación de las reglas de la carga de la prueba para lograr su acreditación, criterio que además ha sido establecido en el Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral-2019, en la ciudad de Tacna.
- 27.** En el caso de autos; el daño moral invocado parte del despido acontecido contra el demandante, lo que generó que no contara con el sustento económico para solventar la educación universitaria de sus hijos, conforme se advierte de la constancia de matrícula y reserva obrante de folios 83, así como su atención médica por los padecimientos de salud que sufría tanto físicos como psicológicos, privándosele con

¹² HUNTER AMPUERO, Iván. “La Prueba del daño moral” Memoria para optar al Grafo de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Valdivia 2005. pp.28-29.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

ello de la seguridad social pese a sus dolencias, conforme también se advierte de las instrumentales obrantes de folios 41- siguientes y 76; trato vejatorio con el que ha actuado la demandada, afectando su dignidad así como su derecho a la remuneración que le permitiera solventar su alimentación y el de su familia; hechos que en conjunto evidencian una clara afectación a su estado emocional por el hecho de su despido, generándole el sufrimiento y aflicción que configuran el daño moral invocado en este caso (prueba indirecta, por cuanto el actor contaba con responsabilidades familiares, educativas, obligaciones económicas, etc.); con lo que a criterio de este Colegiado, se acreditó las circunstancias objetivas descritas y que constituyen fundamento para la cuantificación del monto indemnizatorio, que además conforme al artículo 1332º del Código Civil, por lo que estima razonable y compatible con el daño sufrido por la demandante, la cuantificación de S/ 30,000.00 soles; **por lo que debe ampararse el agravio invocado por el demandante, en consecuencia se REVOCA el extremo que declaró *Infundada la demanda* respecto el pago de dolo moral y REFORMANDOLO, lo declararon fundado.**

Sobre la constancia del depósito previsional por el periodo agosto 2018 hasta marzo 2020.

- 28.** En el presente caso la parte demandante solicita la constancia de las aportaciones previsionales descontados y depositadas en la AFP Integra por el periodo agosto 2018 hasta marzo 2020, debiendo exhibirse o acreditarse el depósito de ellas y en todo caso de no demostrarlo, realizar el pago efectivo en el monto de S/. 6,358.00. Al respecto cabe señalar que conforme se advierte de la propia declaración de la parte demandada, esta manifiesta no haber realizado los depósitos correspondientes ante AFP INTEGRAL a favor del actor, muy a pesar de que con vista de las Planillas Electrónicas – PLAME se advierte que la demandada sí ha venido realizando los descuentos por dicho periodo al actor, en ese sentido y ante las propias declaraciones de la empleada, la exhibición o acreditación de dichos pagos resulta carente de objeto ante su inexistencia, **no obstante**, si bien es cierto, corresponde que la demandada cumpla con hacer efectivo los aportes y retenciones adeudados al actor ante la entidad AFP INTEGRAL por el periodo agosto 2018 hasta marzo 2020, su exigencia de cobro no corresponde al actor directamente sino a la



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

referida AFP, en la vía procedimental correspondiente. En tal sentido, se confirma este extremo infundado, dejando a salvo su derecho para que lo haga valer conforme a ley.

De los costos procesales

- 29.** Finalmente, respecto a los *costos procesales*, debe indicarse que el proceso laboral se inspira, entre otros principios en la concentración, celeridad, y economía procesal (artículo I T.P. NLPT); que los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, privilegiando el fondo sobre la forma, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (artículo III T.P. NLPT); que la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil (artículo 14 NLPT); que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales (Artículo III C.P.C.); y que la condena en costos y costas no requieren ser demandados, sin embargo, su cuantía o modo de liquidación debe ser de expreso pronunciamiento en la sentencia (artículo 31° NLPT), es decir que uno de los mecanismos previstos por la NLPT, para agilizar el trámite de los procesos labores es que la sentencia determina **expresamente** la cuantía o el modo de liquidación de los costos, para evitar su dilación innecesaria en ejecución de sentencia; en tal sentido cabe la obligación de cumplir con dicha exigencia en esta instancia.
- 30.** A lo señalado, debe agregarse además que el artículo 412° del Código Procesal Civil, señala que: *“La condena en costas y costos se establece por cada instancia, pero si la resolución de segunda revoca la de primera, la parte vencida pagará las costas y costos de ambas.”*; asimismo, refiere que: *“Si en un proceso se han discutido varias pretensiones, las costas y costos se referirán únicamente a las que hayan sido acogidas para el vencedor”*; y a su vez el artículo 381°, señala que *cuando la sentencia de segunda instancia confirma íntegramente la de primera, se condenará al apelante con las costas y costos. En los demás casos, se fijará la condena en atención a los términos de la revocatoria y la conducta de las partes en segunda instancia.*



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

- 31.** En este caso, se **confirmó parcialmente** la sentencia, por ende, debe imponerse condena en costos a la demandada en su condición de parte vencida y fijarse su cuantía o forma de liquidación por esta instancia, como lo exige el artículo 31° de la NLPT.

- 32.** Para la cuantificación, se toma en consideración la naturaleza de la pretensión invocada que es apreciable en dinero; el amparo de las pretensiones reclamadas; la relativa complejidad del caso, el número de instancias por el que se reconoce; y el quantum del importe total reconocido como obligación laboral; circunstancias que permiten al Colegiado **confirmar** los costos establecidos por el A quo, pero **por ambas instancias** en el equivalente al importe del **veinticinco por ciento (20%) del importe total que se ordene pagar incluido los intereses que se devenguen, que deben ser liquidados en ejecución de sentencia; más el cinco por ciento (5%) del monto liquidado a favor del Colegio de Abogados de Lima;** precisándose que para hacer efectivo el cobro de los costos, la demandante deberá acompañar documento indubitable y de fecha cierta que acredite su pago, así como de los tributos que correspondan conforme lo establece el Artículo 418° del Código Procesal Civil.

- 33.** Habiéndose establecido la obligación de pagos de diversos conceptos, en la presente sentencia, corresponde autorizar a la demandada empleadora, efectuar las deducciones a las que este obligada y por los importes fijados expresamente por las leyes o normas pertinentes, cuyo pago debe ser acreditado con los documentos idóneos pertinentes en ejecución de sentencia; bajo apercibimiento de requerirse el abono de dicho importe a favor del actor.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por estas consideraciones antes expuestas, administrando Justicia en nombre de la Nación, la Sétima Sala Laboral de Lima, de conformidad con los artículos II y IV de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, **RESUELVE:**



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
SETIMA SALA LABORAL PERMANENTE
Exp. N° 4945-2020-O-1801-JR-LA-16

- REVOCAR la Sentencia de fecha 21 de octubre de 2021, que declara **Infundado** el extremo de daño moral, el mismo que **REFORMANDOLO**, se declara fundado, ordenándose a la demandada pague la suma de S/30,000.00 (TREINTA MIL Y 00/100 SOLES).
- CONFIRMAR la Sentencia de fecha 21 de octubre de 2021, que declara: **FUNDADA EN PARTE**. En consecuencia, se dispone que la demandada deberá pagar el monto de S/.37,454.44 soles (TREINTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CON 44/100 SOLES) a favor del actor por los conceptos de indemnización por despido arbitrario, compensación por tiempo de servicios, vacaciones truncas, gratificaciones truncas, más los intereses legales y financieros que correspondan que se liquidaran en ejecución de sentencia. Cumpla la demandada con hacer entrega al actor del certificado de trabajo. **Infundada la demanda** respecto del pago de aportes previsionales a la AFP Integra, dejándose a salvo su derecho para que lo ejerza con arreglo a ley.
- Se condena a la demandada al pago de las costas y los costos del proceso, los mismos serán liquidados en ejecución de sentencia, conforme a lo expuesto en la presente resolución.

En los seguidos por la demanda interpuesta VIDAL CHIRE PEÑA contra ASOCIACIÓN MUTUALISTA DE OFICIALES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS; y, los devolvieron a su Juzgado de Origen.-

EM/ap