



EXP. N° 06371-2019-0-1801-JR-LA-09 (Expediente Electrónico)

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

VASCONES RUIZ

GONZALEZ SALCEDO

Juzgado de Origen: 22° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 10/05/2022

**Sumilla:** Dentro de las modalidades del cese colectivo, también se requiere que la causa alegada se sustente en una modalidad acreditada y prevista en el artículo 46° de la norma descrita; en donde, la causa de disolución, la liquidación y la quiebra (contemplado en el inciso c) del artículo 46° de la LPCL) se deberá cometerse a las causales de disolución y liquidación previstos en el artículo 407° en la Ley General de Sociedades N° 26887 y el artículo N° 24 de la Ley General del Sistema Concursal N° 27809.

## **SENTENCIA DE VISTA**

Lima, diez de mayo del dos mil veintidós. -

**VISTOS:** Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente la señora **Jueza Superior Vascones Ruiz**; 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, **RICHARD ROLANDO GOMEZ QUIROZ**, contra la Sentencia N° 127-2021-GJGI contenida mediante Resolución N° 06, de fecha 06 de agosto de 2021, en el cual se declaró infundada la demanda, ordenándose:

- a) Declarar infundada la demanda respecto constitución de un despido fraudulento y otros.
- b) Absolver a la demandada de la instancia y archivar los actuados.
- c) Desestimar la pretensión de pago de costas y costos procesales

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



La parte demandada, **RICHARD ROLANDO GOMEZ QUIROZ**, alega que la sentencia apelada ha incurrido en diversos errores, al sostener los siguientes elementos:

- i. No se observa que la causal de disolución o liquidación se haya comunicado a la parte demandante con fecha 07 de marzo de 2019; agregando la falta de notificación de las causas económico financieras de la disolución o liquidación, las cuales nunca se comunicaron dentro de la carta de cese de la relación laboral, al ser posteriores al cese. (Agravio N° 01)
- ii. Existe una indebida motivación con respecto a que los empleadores pueden cerrar sus empresas conforme a la causal de disolución o liquidación, si la misma ha venido operando ordinariamente dentro de un periodo concreto, en relación a la aplicación del inciso c) del artículo 46° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; con ello, no se ha podido aplicar el artículo 407° de la Ley General de Sociedades (así como los actos de disposición indebida de bienes de la empresa). (Agravio N° 02)

## II. PARTE CONSIDERATIVA:

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

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

## CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

**SEGUNDO:** De la motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera<sup>1</sup>. Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que

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



los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa<sup>2</sup>; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215-2010-PA/TC, N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegiado 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 colegiado sostiene que:

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

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o*

---

<sup>2</sup> Ibidem, pág. 532



- 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 causal de extinción de la relación laboral por cese colectivo, disolución y liquidación.** – Las causas objetivas para el cese colectivo son aquellas que tengan como fuente una situación real, material, cotejable en la realidad; pues el Derecho 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, normado en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha regulado una pluralidad de despidos individuales, pero vinculados por su causalidad y contextualidad, al sostenerse en un mismo motivo y causa determinada; pues la objetividad ahora se enfoca en la modalidad independiente y ajena a la voluntad-conducta de los trabajadores al ejecutarse válidamente en forma parcial o integral<sup>3</sup>, los cuales han sido regulados en el artículo 46° de la propia LPCL, tales como:

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

**QUINTO:** De ello, dentro de las modalidades del cese colectivo, también se requiere que la causa alegada se sustente en una modalidad acreditada y prevista en el artículo 46° de la norma descrita; en donde, la causa de disolución, la liquidación y la quiebra (contemplado en el inciso c) del artículo 46° de la LPCL) se deberá cometerse a las causales de disolución y liquidación previstos en el artículo 407° en la Ley General de Sociedades N° 26887<sup>4</sup>, el artículo N° 24 así como en la Quinta Disposición Complementaria y Final de la Ley General del Sistema Concursal N° 27809<sup>5</sup>; en donde

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

<sup>4</sup> Las causales previstas en el artículo 407° de la Ley General de Sociedades N° 26887 regula las siguientes causales:

- a) Vencimiento del plazo de duración, que opera de pleno derecho, salvo si previamente se aprueba e inscribe la prórroga en el registro.
- b) Conclusión de su objeto, no realización de su objeto durante un período prolongado o imposibilidad manifiesta de realizarlo.
- c) Continuada inactividad de la junta general.
- d) Pérdidas que reduzcan el patrimonio neto a cantidad inferior a la tercera parte del capital pagado, salvo que sean resarcidas o que el capital pagado sea aumentado o reducido en cuantía suficiente.
- e) Acuerdo de la junta de acreedores, adoptado de conformidad con la ley de la materia, o quiebra. f) Falta de pluralidad de socios, si en el término de seis meses dicha pluralidad no es reconstituida. g) Resolución adoptada por la Corte Suprema.
- h) Acuerdo de la junta general, sin mediar causa legal o estatutaria.
- i) Cualquier otra causa establecida en la ley o prevista en el pacto social, en el estatuto o en convenio de los socios registrado ante la sociedad

<sup>5</sup> El artículo 24 de la Ley General del Sistema Concursal N° 27809 prescribe que:

24.1 Cualquier deudor podrá solicitar el inicio del Procedimiento Concursal Ordinario siempre que acredite encontrarse en, cuando menos, alguno de los siguientes casos: a) Que más de un tercio del total de sus obligaciones se encuentren vencidas e impagas por un período mayor a treinta (30) días calendario; b) Que tenga pérdidas acumuladas, deducidas las reservas, cuyo importe sea mayor al tercio del capital social pagado.

24.2 En caso de que la solicitud sea presentada por el deudor, éste expresará su petición de llevar a cabo una reestructuración patrimonial o uno de disolución y liquidación, de ser el caso, teniendo en cuenta lo siguiente: a) Para una reestructuración patrimonial, el deudor deberá acreditar, mediante un informe suscrito por su representante legal y por contador público colegiado, que sus pérdidas acumuladas, deducidas las reservas, no superan al total de su capital social pagado. El deudor también especificará los mecanismos y requerimientos necesarios para hacer viable su reflotamiento, y presentará una proyección preliminar de sus resultados y flujo de caja por un período de dos (2) años. b) De no encontrarse en el supuesto del inciso a) precedente, el deudor sólo podrá solicitar su disolución y liquidación, la que se declarará con la resolución que declara la situación de concurso del deudor. Si el deudor solicita su acogimiento al Procedimiento Concursal Ordinario al amparo del literal a) del numeral precedente, pero tiene pérdidas acumuladas, deducidas reservas, superiores al total de su capital social, sólo podrá plantear su disolución y liquidación. 24.3 La solicitud que se sustente en una situación distinta de las señaladas en



el eje central no se legitimará en función a la situación económico financiera de la empresa, sino por la decisión adoptada por los órganos sociales en alguno de los supuestos previstos por la Ley<sup>6</sup>.

Asimismo, se deberá tener presente que la liquidación de la empresa y el proceso concursal de liquidación son dos procedimientos alternativos, por cuanto los procedimientos concursales no han tenido por objetivo disolver empresas, sino otorgar un mecanismo de saneamiento patrimonial, a fin de evitar una situación de insolvencia y una consecuente extinción<sup>7</sup>.

**SEXTO:** Con esto, en el presente supuesto, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral ha regulado que el cese colectivo se realizará al otorgarse dentro del plazo previstos en el artículo 74° y siguientes de la Ley General del Sistema Concursal N° 27809; en donde la terminación colectiva deberá ser notificada por el empleador a los trabajadores (artículo 50° de la LPCL), otorgándose una opción de adquirir los activos o las instalaciones de la empresa en liquidación que le permita continuar o subsistir su fuente de trabajo, así como poner a disposición los beneficios sociales que por Ley le puedan corresponder, debiéndose acreditar el pago de tal obligación.

Por ello, la propia doctrina ha establecido que la norma como tal no establece ninguna garantía específica para el pago de la CTS y otros beneficios sociales<sup>8</sup>; asimismo, el artículo 72° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo previsto en el Decreto Supremo 001-96-TR ha previsto que:

*"(...) El empleador pondrá en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo los casos de cese colectivo por disolución, liquidación y quiebra previstos en el inciso e) del Artículo 80 de la Ley (...)"*

Por el cual se podrá concluir que no existe ninguna autorización previa de la autoridad competente, sino que el empleador comunicará la procedencia del despido de los trabajadores si se cumple la causa señalada.

**SETIMO:** De esta manera, si bien es verdad que -a través del Exp. N° 05213-2011-PA/TC- el Tribunal Constitucional ha previsto que todo tipo de cese colectivo deberá ser ratificada previamente por la Autoridad Administrativa de Trabajo, al momento de precisar que:

---

el párrafo precedente será declarada improcedente. 24.4 Las personas naturales, sociedades conyugales o sucesiones indivisas deberán cumplir, además, al menos uno de los siguientes supuestos: a) Que más del 50% de sus ingresos se deriven del ejercicio de una actividad económica desarrollada directamente y en nombre propio por los mencionados sujetos. b) Que más de las dos terceras partes de sus obligaciones se hayan originado en la actividad empresarial desarrollada por los mencionados sujetos y/o por terceras personas, respecto de las cuales aquellos hayan asumido el deber de pago de las mismas. Se incluye para estos efectos, las indemnizaciones y reparaciones por responsabilidad civil generadas con el ejercicio de la referida actividad.

<sup>6</sup> BLANCAS BUSTAMANTE CARLOS, "El Despido en el Derecho Laboral Peruano", ARA Editores, Lima, 2002, Pág. N° 458 a 459.

<sup>7</sup> TORRES GARCIA FARAH ELIZABETH y GARCIA TIPISMANA OSCAR MIGUEL, "¿Cómo se disuelve una empresa?", Revista Actualidad Empresarial, N° 319, Segunda Quincena - enero, 2015, Pág. N° VIII-1 a VIII-4

<sup>8</sup> BLANCAS BUSTAMANTE CARLOS, "El Despido en el Derecho Laboral Peruano", ARA Editores, Lima, 2002, Pág. N° 443 a 474.



*"(...)Los trabajadores tienen primera opción para adquirir los activos e instalaciones de la empresa quebrada o en liquidación que les permita continuar o sustituir su fuente de trabajo. Las remuneraciones y beneficios sociales insolutos se podrán aplicar en tal caso a la compra de dichos activos e instalaciones hasta su límite, o a la respectiva compensación de deuda (...)En la actualidad el Decreto Supremo 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, regula las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo: "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; y, d) Las necesidades de funcionamiento de la empresa, bien es cierto que el actor satisface el requisito del número de aportaciones que exige la normatividad vigente, no ha presentado la autorización del Ministerio de Trabajo para la reducción o despedida total del personal, de conformidad con la norma vigente, por causa económica o técnica, caso fortuito o fuerza mayor, disolución o liquidación de la empresa y la quiebra, requisito indispensable que debió cumplir (...)"*

Pero este **Colegiado Superior** no considera respetuosamente el contenido del presente fallo, pues no existe una obligación jurídica de requerir una evaluación previa por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo en este tipo de situaciones fácticas; por cuanto la disolución es un acto constitutivo que es de propia voluntad y exclusividad de los accionistas o dueños de la empresa, en conformidad a lo normado en el 72° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo previsto en el Decreto Supremo 001-96-TR<sup>9</sup>.

Asimismo, para sustentar adecuadamente este fallo, se deberá tener presente que la Autoridad Administrativa de Trabajo no cuenta con un procedimiento en el cual se le permita autorizar un cese colectivo bajo la causal de liquidación de la empresa, pues solamente se encuentra facultada a requerir el aviso correspondiente por parte del empleador.

**OCTAVO: Del caso en concreto (Agravios N° 01 y N° 02).** - De lo descrito, **la parte demandada** estima la inobservancia respecto a la causal de disolución o liquidación se haya comunicado a la parte demandante con fecha 07 de marzo de 2019; agregando la falta de notificación de las causas económico financieras de la disolución o liquidación, las cuales nunca se comunicaron dentro de la carta de cese de la relación laboral, al ser posteriores al cese.

Así, existe una indebida motivación con respecto a que los empleadores pueden cerrar sus empresas conforme a la causal de disolución o liquidación, si la misma ha venido operando ordinariamente dentro de un periodo concreto, en relación a la aplicación del

---

<sup>9</sup> CORTES CARCELEN JUAN CARLOS, "¿El cese colectivo puede ser considerado como despido?", Revista Ius Et Veritas, Lima, Pág. N° 81 a 88. En el presente trabajo, el autor reitera que el artículo 72° del Decreto Supremo 001-96-TR, reglamento de la LFE, señala que el empleador pondrá en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo los casos de cese colectivo por disolución, liquidación y quiebra previstos en el inciso e) del artículo 80 de la Ley. Asimismo, sostiene que no existe ninguna autorización previa de la autoridad competente, sino que el empleador procederá al despido de los trabajadores si se cumple la causa señalada. De lo anterior se concluye que la regulación sobre el cese colectivo por causas objetivas difiere mucho según la causa invocada. Sin embargo, la voluntad del empleador es determinante para que se efectúe la extinción del contrato de trabajo.



inciso c) del artículo 46° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; con ello, no se ha podido aplicar el artículo 407° de la Ley General de Sociedades (así como los actos de disposición indebida de bienes de la empresa). (Agravio N° 02)

Ahora bien, **el órgano jurisdiccional** ha estimado declarar infundada la demanda, por cuanto que la empresa demandada inició un procedimiento de liquidación societaria; más aún si la empresa demandada ingresó a un sistema concursal. Con ello, se descarta la constitución de un despido fraudulento o incausado.

**NOVENO:** De la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que, con fecha 25 de febrero de 2019, los accionistas de la empresa demandada acordaron la aprobación de disolución y liquidación de la presente sociedad comercial, así como la designación del liquidador de la empresa (ejercido por la empresa Estratega Consultores S.A.C.), conforme a lo acordado en la Junta Nacional de Accionistas (el cual se ha sustentado conforme a una disminución de las volúmenes de ventas desde el año 2015); el cual fue convalidado posteriormente con el inmediato procedimiento de liquidación ante el Instituto de la Competencia y la Propiedad Intelectual INDECOPI (el cual fue a 06 meses posteriores al acuerdo de liquidación, tal como el Boletín Concursal), así como los posteriores embargos producidos contra el empleador establecidos por el 3° Juzgado Civil de Lima.

De esta manera, se observa que la parte demandante ha cumplido con el segundo párrafo del inciso c) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral previsto en el Decreto Supremo N°003-97-TR, siendo irrelevante la notificación previa la carta de pre aviso de despido o la de despido (con anterioridad a la comunicación del empleador a la parte demandante); al tener presente que el segundo párrafo del inciso c) del artículo 46° de la LPCL no ha previsto que la falta de otorgamiento de aquella garantía no es causal para la validez de una indemnización por despido arbitrario, pues la empresa ya ha sido liquidado por acuerdo de sus accionistas e inscrita dentro de un procedimiento concursal ante el INDECOPI (el cual se ha comunicado el 07 de marzo de 2019 a la parte demandante).

**NOVENO:** En consecuencia, de lo señalado en párrafos precedentes y los medios probatorios ofrecidos, no podrá sustentarse la viabilidad de un despido fraudulento ni la constitución de un despido arbitrario (el cual se produjo el 19 de marzo de 2019), para poder ordenar un tipo de reposición al puesto de trabajo; en cuanto el cese colectivo se ha encontrado sustentada en la aplicación del inciso c) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral previsto en el Decreto Supremo N°003-97-TR, el cual la propia parte demandante no ha cuestionado.

De esta manera, no se advierte la constitución de un despido fraudulento o un despido incausado conforme a una causal ilegal o abusiva, al existir una causal de cese colectivo previsto dentro de la legislación laboral; por liquidación empresarial del empleador y el cual ha sido establecido dentro del inciso c) del artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral previsto en el Decreto Supremo N°003-97-TR.





En ese sentido, **no corresponderá amparar la nulidad deducida por la parte demandada**, debiendo confirmarse la sentencia 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.- CONFIRMAR** la Sentencia N° 127-2021-GJGI contenida mediante Resolución N° 06, de fecha 06 de agosto de 2021, en el cual se declaró infundada la demanda, ordenándose:

- a) Declarar infundada la demanda respecto constitución de un despido fraudulento y otros.
- b) Absolver a la demandada de la instancia y archivar los actuados.
- c) Desestimar la pretensión de pago de costas y costos procesales

En los seguidos por la sucesión procesal de don **RICHARD ROLANDO GOMEZ QUIROZ** contra la empresa **COMERCIALIZADORA DE ALIMENTOS Y ABARROTES S.A. – COMERCIA S.A.**, sobre reposición por despido fraudulento; y los devolvieron al juzgado de origen. **Notifíquese.** -

**LJBB**