



2do. JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO - Urb. California C-4
 EXPEDIENTE : 00767-2020-0-1401-JR-LA-02
 MATERIA : NULIDAD DE DESPIDO
 JUEZ : CAYO FALCONI MIGUEL FRANCISCO
 ESPECIALISTA : MARIO PARIONA MOLLARES
 DEMANDADO : [REDACTED]
 DEMANDANTE : [REDACTED]

83
 [Handwritten signature]

Resolución No. 06
 Ica, veinticuatro de febrero
 Del dos mil veintiuno.-

AUTOS Y VISTOS: Dado cuenta con el escrito que

antecedente, es del caso dictarse la presente resolución; **Y, CONSIDERANDO:**

PRIMERO. [REDACTED] abogado del demandante [REDACTED] estando a lo ordenado por la resolución número cinco, de fecha diecisiete de los corrientes cumple con absolver el traslado conferido, solicitando que la empresa demandada debe ser multada porque pretende negar la resolución que se le ha notificado en su domicilio real.

SEGUNDO. DE LAS NULIDADES:

La nulidad tiene como fundamento básico que este se declara sólo por causa establecida en la ley, y por excepción cuando el acto procesal careciera de los requisitos indispensables para la obtención de su finalidad y, que tiene como particularidad que para obtener su declaración debe concurrir el perjuicio que pueda ocasionar el acto procesal viciado, tal como lo dispone el artículo 171° del Código Procesal Civil, aplicado supletoriamente al presente caso.

TERCERO. DEL DERECHO AL DEBIDO PROCESO FORMAL Y SU CONTRAVENCION.-

3.1.- Por el debido proceso, consagrado en el artículo 139° inciso 3) de la Constitución del Estado, toda persona cuenta con la posibilidad de acudir al órgano judicial para obtener la tutela jurisdiccional efectiva de los derechos individuales, a través de un **procedimiento legal**, que dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, ejercer el derecho de defensa, de producir prueba y de obtener una resolución que decida la causa dentro del plazo establecido en la ley procesal.

3.2.- Que, la contravención al debido proceso es sancionada ordinariamente por el juzgador con la nulidad procesal, y se entiende por ésta aquel estado de anormalidad del acto procesal, originado en la carencia de alguno de los elementos constitutivos o en

vicios existentes sobre ellos, que potencialmente los coloca en situación de ser declarado judicialmente inválido.

CUARTO. ANALISIS DEL CASO.-

4.1. En el caso de autos la demandada [REDACTED], mediante su escrito de apersonamiento al proceso solicita la nulidad de actuados sosteniendo que al haber sido notificado con la resolución número cuatro, recién toma conocimiento de la existencia del proceso y que a su domicilio real sito en la [REDACTED], en ningún momento ha sido notificado con la demanda, anexos ni el respectivo auto admisorio correspondiente.

4.2. Cuando según se desprende del reporte de SERNOT, se puede advertir que esta parte demandada con fecha veintidós de diciembre del año próximo pasado en su referido domicilio habitual fue notificado con la resolución número dos, por el cual se adjuntaba la demanda, sus anexos y el auto admisorio correspondiente, citándolo para la Audiencia de Conciliación de fecha once de enero del año en curso a las nueve de la mañana. De allí que estando al referido reporte es que el Juzgado lleva a cabo dicha Audiencia; por consiguiente lo sostenido por esta parte demandada en su escrito de nulidad no se ajusta a la verdad de los hechos que aparecen en el proceso; al contrario es un argumento de defensa pretendiendo sorprender al órgano jurisdiccional. Por tales razones en atención a lo dispuesto por el numeral 2) del artículo 175° del código adjetivo amerita desestimarse ésta solicitud de nulidad planteada.

4.3. Por otro lado, estando a lo precedentemente anotado, el artículo 9° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, dispone que los Magistrados pueden llamar la atención, o sancionar con apercibimiento, multas, pedidos de suspensión o destitución, o solicitar su sanción, de todas las personas que se conduzcan de modo inapropiado, actúen de mala fe, concordante con el artículo 53° literal 1) del Código Procesal Civil aplicado supletoriamente al presente caso, que dispone; el Juez puede imponer multa compulsiva y progresiva destinada a que la parte o quien corresponda, cumpla sus mandatos con arreglo al contenido de su decisión. La multa está establecida discrecionalmente por el Juez dentro de los límites que fija éste código.

4.4. Del mismo modo, el abogado recurrente tiene que tener en cuenta que son deberes de las partes, abogados y apoderados proceder con veracidad, probidad, lealtad y buena fe en todos sus actos e intervenciones en el proceso, tal como lo dispone el artículo 109° del Código Procesal Civil. En el caso que nos ocupa, lo sostenido por la parte





demandada y su Abogado defensor, lo único que busca es distraer el valioso tiempo de este órgano jurisdiccional lejos de estar ocupándolo en otros asuntos que tiene a su cargo; por lo que amerita se les imponga una multa solidaria ascendente a CINCO UNIDADES DE REFERENCIA PROCESAL, en razón que con esta solicitud presentada han motivado de que se suspenda la audiencia de Juzgamiento oportunamente programada en estos autos.

4.5. Finalmente continuándose con el trámite de estos autos, es del caso reprogramarse la Audiencia de Juzgamiento en este proceso; por tales consideraciones y ordenamiento legal acotado; **SE RESUELVE:**

1. Declarar **IMPROCEDENTE** la nulidad de actuados, formulado por la demandada [REDACTED], mediante su escrito de apersonamiento al proceso.

2. **IMPONER** a la demandada [REDACTED], y a su abogado Marco Antonio Alvarez Campos con Registro del Colegio de Abogados de Lima N° 29169, una multa solidaria equivalente a **CINCO (05) Unidades de Referencia Procesal (URP)**, por los fundamentos precisados en la presente resolución, como tal se les **Requiere** para que dentro del plazo de diez días cumplan con el pago de la multa impuesta mediante Tributo N° 9148 por ante el Banco de la Nación, conforme a lo establecido en el artículo 13° del Procedimiento de Pago del Reglamento de Cobranzas y Multas impuestas por el Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa N° 177-2014-CE-PJ, caso contrario se procederá a formar el incidente de multa cumpliendo con adjuntar las piezas procesales exigidas al caso y, se remitirá al Juzgado Ejecutor de Cobro Coactivo para su ejecución de pago, previo descargo en el SIJ habilitado.

3. **REPROGRAMAR** la Audiencia de Juzgamiento para el día **VEINTITRES DE MARZO DEL 2021 a las ONCE DE LA MAÑANA**, la misma que se realizará de manera virtual en la plataforma **GOOGLE MEET**, a través del siguiente **LINK**:

Audiencia Virtual de:	Enlace de conexión
JUZGAMIENTO	meet.google.com/urj-zjwq-ucz

La cual se llevará a cabo indfectiblemente con las partes concurrentes, debiendo los abogados tomar las previsiones necesarias para su participación en la audiencia.
NOTIFIQUESE.-



la emplazada el 18 de Abril del 2020 por lo que ORDENO que la demandada cumpla con REPONER al demandante en su puesto de trabajo, como vigilante o agente de seguridad, o en su defecto y en caso de imposibilidad comprobada, en uno de similar naturaleza que no implique una reducción de la remuneración percibida con anterioridad al despido.

ORDENO que la demandada pague al actor la suma de **SETECIENTOS CINCUENTA SOLES CON SIETE CÉNTIMOS (S/.750.07)**, por concepto de remuneraciones insolutas correspondiente a los días laborados del 01 al 16 de abril del 2020.

ORDENO que la demandada pague por **INTERESES LEGALES**, la suma de diez soles con tres céntimos (10.03), generados hasta el 20 de junio del 2021; debiendo tener presente las partes procesales, que en ejecución de sentencia se calcularán los que se generen a partir del 21 de junio de 2021 hasta la fecha de la cancelación total del concepto sentenciado, Con costas y costos del proceso.

SEGUNDO: DE LA APELACIÓN.

Que, el recurso de apelación se encuentra destinado a examinar, a solicitud de tercero o de parte, la resolución que le produzca agravio con el propósito que sea anulada o revocada, total o parcialmente, conforme lo establece el artículo trescientos sesenta y cuatro del Código Procesal Civil de aplicación supletoria a los procesos laborales, y **tramitándose el presente proceso conforme lo establece el artículo 32° y 33° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.**

No obstante ello debemos tener en cuenta también que "El Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones propuestas y resueltas por el Juez inferior; sin embargo, cabe precisar que la extensión de los poderes de instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su conocimiento 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".¹ Además el tribunal de alzada al amparo del "**principio de limitación** aplicable a toda actividad recursiva le impone al Tribunal (...) la limitación de **sólo** referirse al tema de la alzada"². Siendo esto así nos centraremos en los agravios denunciados en el recurso de apelación interpuesto.

TERCERO: FUNDAMENTOS DE LA APELACIÓN.

3.1. Respetto de la resolución numero seis

Que, se advierte que la emplazada mediante recurso de folios noventa y dos formula apelación contra la citada resolución, bajo los siguientes argumentos:

- que, su parte solicito la nulidad de actuados por cuanto recién tomaron conocimiento del proceso con la notificación de la resolución 04, no habiendo sido notificado de las otras 3 resoluciones anteriores (se debe verificar de la existencia de la razón del notificador del porque no aparece sello de recepción alguno - estos hechos le han sido informados por su patrocinado [REDACTED]).

¹ CAS. N° 626-01-AREQUIPA

²STC. Exp. N° 04492-2008-AA/TC

- que, en el considerando 4.2 de la apelada, se da cuenta que según el reporte de sernot se advierte que el 22dic2020, su parte fue notificada con la demanda, anexos y el auto admisorio correspondiente no apreciándose mayor información al respecto del acto de notificación de las resoluciones n° 2 y 3; sostiene el a quo que este hecho importa una falta a la verdad de los hechos, pretendiendo sorprender al juzgado. se observa que en la resolución no se precisa "si en el cargo de notificación aparece un sello de recepción, o en todo caso la descripción del inmueble donde se deja la cedula, con indicación del color de la fachada, de la puerta, del número de suministro, entre otros datos.
- 3. que, por el estado de emergencia sanitaria no pudieron acceder al expediente judicial, siendo que, además, una vez apersonados, no pudieron acceder a la lectura del expediente electrónico, por cuanto al parecer hay problemas con el visor (véase el print que adjuntamos como anexo 2-a), por lo que no han podido verificar si se ha cumplido con el procedimiento establecido en el artículo 161 del código procesal civil, aplicable en forma supletoria al presente proceso
- que, es obligación del especialista legal, dar cuenta al juez respecto del cumplimiento o no de las formalidades del emplazamiento con la demanda, y esencialmente verificar si existe un sello de recepción en el cargo de la notificación de la resolución 2 y 3, así como aparece en el cargo de la notificación de la resolución 4; y verificar si se ha entregado la cedula en forma personal o ha sido bajo puerta, siendo en este último caso, el cursor debió de dar cuenta además, si corre en el expediente el aviso de notificación a que se contrae el artículo 161° ya glosado.
- en el considerando 4.4 de la apelada, el juzgador sostiene que con la interposición de la nulidad de actuados "... lo único que busca es distraer el valioso tiempo de este órgano jurisdiccional lejos de estar ocupándolo en otros asuntos que tiene a su cargo".. (sic)a, respecto estamos seguros que la sala revisora, tendrá en cuenta que la interposición de los medios impugnatorios (remedios o recursos) no implica per se un ánimo perverso de perturbar la actividad judicial, sino resulta un ejercicio regular del derecho a un debido proceso, además el juzgador no ha precisado cual es el motivo por el cual el juzgador a graduado la sanción con el máximo permitido en el artículo 15 de la nueva ley procesal del trabajo (5 urp), incurriéndose así la afectación a la garantía constitucional de la debida motivación de las resoluciones judiciales, máxime si no se ha impuesto ninguna advertencia previa, si previamente no ha habido actuación judicial de nuestra parte o si no se advierte la manifiesta voluntad de faltar a los deberes de probidad, veracidad y buena fe procesal.

3.2. Respetto de la sentencia

También formula apelación la emplazada contra la sentencia expedida en autos mediante su recurso de folios 142, señalando como sustento del mismo los siguientes argumentos:

- La resolución apelada ha sido emitida sin observar el principio de la motivación razonada o debida motivación de las resoluciones emanadas de un órgano de decisión, reconocido por el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, lo cual importa una grave afectación de nuestro derecho constitucional a un debido proceso.



- Resulta de los considerandos séptimo de la apelada que el Juzgador ha desarrollado los conceptos doctrinarios previos relacionados a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, respecto del cual entre la discordancia de lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe de otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia de los hechos. Ante ello debemos decir que este principio resulta inaplicable al presente caso, por cuanto a efecto de determinar la existencia o no de un despido incausado, es necesario el análisis del acervo probatorio relacionado a la existencia o no de la causal de despido o de la inexistencia del procedimiento de despido.
- En el considerando 8.3 de la apelada, el Juzgador hace referencia a que nuestra parte no ha absuelto el traslado de la demanda lo que determinó la declaración de rebeldía automática conforme así lo prescribe el artículo 43° numeral 1 de la Ley 29497, sin considerar que solicitamos la nulidad de actuados, teniendo en cuenta que se alegó la no notificación de la demanda y anexos, lo que coloco en estado de indefensión a su representada, articulación que se encuentra pendiente de resolver por el Superior en grado, en vía de apelación.
- La principal razón por la cual se sustenta el fallo resulta ser que el demandante en los dos periodos laborados, supero el periodo de prueba de tres meses, que prevé la ley de la materia. sin embargo, no se ha resaltado el hecho que entre estos dos periodos existe una solución de continuidad de más de dos meses. en efecto, en todo el desarrollo de la apelada no existe ningún argumento o sustento jurídico o doctrinario que analice la implicancia que tiene que el actor haya dejado de prestar sus servicios por un lapso de tiempo de dos meses; análisis crucial para determinar si estamos frente a una verdadera relación laboral, máxime si el Juzgador considera que se ha superado el periodo de prueba.
- Otro agravio observado en la sentencia es al momento de la liquidación de la remuneración impaga alegada en la demanda, toda vez que para ello el Juzgador ha tomado como cierto el dicho del demandante en cuanto que gana la suma de S/. 1,280.00 otorgándole medio probatorio a la boleta de pago que se adjunta como medio de prueba en la demanda, que ha sido merituado en el último párrafo de la página 10 de la apelada, correspondiente al mes de septiembre del 2019 y que corre a fojas 03 de autos. El juzgador no ha merituado en su exacto contenido esta prueba documental, aceptando como cierto que la remuneración mensual resulta ser de 1,280, cuando lo cierto y real es que esta cifra contiene el pago por concepto de horas extras: en efecto, en la boleta de remuneraciones en referencia puede verificarse que se ha considerado 31.5 horas de sobretiempo en el referido mes. De tal forma que el juzgador no descontó este concepto de la remuneración.
- Cabe precisar que, aunque nos encontremos en estado de rebeldía automática, el juzgador debió de analizar con corrección el contenido del documento que utilizo para acreditar el pago de la remuneración proporcional del mes de abril, no asumiendo el dicho del actor (respecto a que la remuneración mensual ascendía a S/.1.280, sino comprender que esta suma incluía horas extras laboradas en el mes.

CUARTO: DE LA PRUEBA

4.1. Que, "la prueba es la actividad procesal realizada con el auxilio de los medios previstos o autorizados por la ley, y encaminada a crear la convicción

judicial acerca de la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes en sus alegaciones".³

4.2. Para ello, la carga de la prueba implica reglas indirectas de conducta para las partes, que les indican cuáles son los hechos que a cada una de ellas les interesa probar para que se acojan sus pretensiones.

4.3. Que, haciendo referencia a la carga de la prueba, **el artículo 23° de la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497** indica que corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos y en especial el trabajador debe acreditar la prestación personal de servicios, y el empleador el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

QUINTO: DEL DESPIDO INCAUSADO

5.1.- El despido, es aquel acto por medio del cual el empleador pone fin o extingue la relación laboral existente con un determinado trabajador, pudiendo producirse por diferentes motivos que atañen a la decisión unilateral del empleador,

Carlos Blancas Bustamante hace hincapié en el "rol decisivo que juega la voluntad unilateral del empleador en el despido, [...] calificando con dicha expresión a toda extinción de la relación de trabajo que reconozca en la voluntad del empleador su fuente productora".

5.2. En cuanto al despido incausado podemos señalar que aparece esta modalidad de conformidad con lo establecido en la sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 11 de julio de 2002 (**Caso Telefónica, expediente N.º 1124-2002-AA/TC**). Ello a efectos de cautelar la vigencia plena del artículo 22° de la Constitución y demás conexos.

5.3. Conforme a la línea jurisprudencial de este **Tribunal Constitucional**, el despido incausado, se configura cuando:

"se despide el trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique"
(**STC 0976-2001-AA**).

SEXTO.- DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO

Al respecto, el art. 31 del T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que el empleador no podrá despedir al trabajador por una causa relacionada con su conducta, 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. En el dispositivo se aclara que quedan exceptuados de esta regla aquellos casos de **falta grave flagrante**.

Respecto a la flagrancia la Sala Civil de la Corte de Cajamarca, a través del proceso de amparo N° 1454-2008, señala que si bien mediante Casación N° 780-2005-Lima se estableció que "el término flagrante está ligado a la

³ Palacio, Lino Enrique. *Derecho Procesal Civil. Tomo IV, Buenos Aires, 1977, Ed. Abelot Perrot, p. 331*



concepción que se está ejecutando actualmente...”, en el caso materia de este amparo, referido a un accidente de trabajo que trajo como consecuencia el desmoronamiento de una pared sobre una excavadora, se ha interpretado de forma distinta el término “flagrancia” por lo que “no se puede pretender que al trabajador se le despidiera mientras estaba ocurriendo el desmoronamiento de la pared ...sino debe entenderse tal acepción como **coetánea al suceso...**”.

Asimismo, establece la norma legal precitada, en cuanto a la formalidad del despido que debe tener el empleador, que éste debe considerar tanto para la remisión de la **carta de preaviso** como para la comunicación del despido mismo el **principio de inmediatez**.

Aquel principio está conceptualizado en el sentido que dichas comunicaciones, tanto de la carta de preaviso como de la comunicación de cualquier falta, se le haga al trabajador sin mayor dilación de tiempo, dentro de un margen de razonabilidad determinado por las circunstancias del caso concreto y teniendo en cuenta la falta cometida.

El empleador está obligado una vez que conozca o investigue la falta grave de conducta, iniciar el procedimiento de despido, ya que de lo contrario podría extinguirse su derecho de sanción.

Así, la **inmediatez** para cursar el aviso de despido a un trabajador no se encuentra encasillada en un plazo mayor o menor número de días, sino que se determinará en cada caso en concreto, en atención a las particularidades y a la luz del **principio de razonabilidad**, ya que en base a este principio podemos determinar que un plazo sea o no razonable dado el caso en concreto.

Por último, podemos señalar que, tras el principio de inmediatez, y tras la consideración de plazos razonables para la comunicación de las faltas del trabajador está el **derecho de defensa**; el mismo que siendo un derecho fundamental garantiza el debido proceso al que tiene derecho toda persona. En el ámbito laboral el referido supone que se permita a las partes realizar actos concretos con el objeto de ejercer las herramientas y los medios necesarios, para defender sus derechos, y que también en todo tipo de procedimientos incluyendo los iniciados por el propio empleador, se respeten las garantías mínimas para que el trabajador pueda defenderse de las acusaciones que se le imputan, más aún porque dichas imputaciones pueden derivar en su despido⁴.

SÉTIMO: ANTECEDENTES:

7.1. PRETENSIÓN CONTENIDA EN LA DEMANDA

Que, el demandante [REDACTED] mediante su escrito de folios 41 y siguiente subsanado a folios 49, interpone demanda contra [REDACTED] sobre Nulidad de Despido incausado y subsecuente reposición al trabajo en las labores de vigilante y pago de remuneraciones insolutas del 01 al 17 de abril del 2020 por la suma de S/.725.30.

Sustenta su demanda en que laboró para la demandada el en dos periodos: El primer periodo: Del 06 de septiembre al 08 de noviembre del 2019 y, el

⁴ RAE Jurisprudencia - Octubre 2008 pág. 351



segundo periodo: Del 14 de enero al 17 de abril del 2020, percibiendo una remuneración mensual de S/.1,280.00 y con una jornada laboral de 12 horas, de 7 de la noche a 7 de la mañana, laborando durante seis días a la semana y uno de descanso, encontrándose destacado en las empresas [REDACTED] y [REDACTED] en la ciudad de Ica, laborando dentro de las instalaciones de estas. Señala que teniendo en cuenta el segundo período laborado del 14 de enero al 17 de abril del 2020 en forma continua e ininterrumpida "superó el periodo de prueba" y alcanzo derecho a la estabilidad laboral; sin embargo, la demandada con fecha 18 de abril del 2020 a través del señor [REDACTED] Jefe de Grupo no le dejó ingresar a laborar y le manifestó que: "el despido venía de Lima, sólo recibió la orden de su jefe de nombre [REDACTED] de no permitirle el ingreso"; es decir, la demandada sin expresión de causa justa de despido, sin haberle cursado carta de pre aviso de despido ni carta de despido, decidió unilateralmente dar por terminado su vínculo laboral, configurándose un despido incausado por lo que solicita su reposición al trabajo.

Agrega que al momento de su despido la emplazada le adeudaba el pago de sus remuneraciones del período comprendido entre el 01 al 17 de abril del 2020, por lo que peticiona el pago de las mismas.

7.2. DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La emplazada no dio contestación a la demanda incurriendo en rebeldía automática, conforme se advierte del acta de la audiencia de conciliación.

7.3 DE LA SENTENCIA

La sentencia declara fundada la demanda, bajo el sustento de que entre las partes existía una relación laboral y que el actor había superado el período de prueba y gozaba de estabilidad laboral, siendo despedido sin causa, por lo que ordena su reposición, así también el pago de sus remuneraciones del período comprendido entre el 01 al 17 de abril del 2020 por no haberse acreditado su pago.

OCTAVO: ANÁLISIS DE LA CONTROVERSIA

Acorde al principio de limitación que contempla toda materia recursiva, este Tribunal debe pronunciarse respecto a los agravios descritos en el tercer considerando de la presente resolución.

Respecto a la resolución número seis

8.1. Que, en el caso de autos, la demandada conforme al escrito que obra a folios 78 siguientes **solicita se declare la nulidad e insubsistencia de todo lo actuado**, bajo el argumento que se ha afectado gravemente su derecho de defensa por cuanto nunca ha sido notificada con la demanda en su domicilio real sito en la ciudad de Lima, ni con el escrito de subsanación, y que el especialista de la causa debió verificar ello antes de llevarse a cabo la audiencia de conciliación, que se les ha privado de hacer uso de su derecho de contradicción y no han tenido la posibilidad de presentar el escrito de contestación a la demanda.

8.2. Así, el juzgado examinando los actuados declaró infundada la nulidad deducida por la demandada, por lo que el nulidisciente impugna la misma.

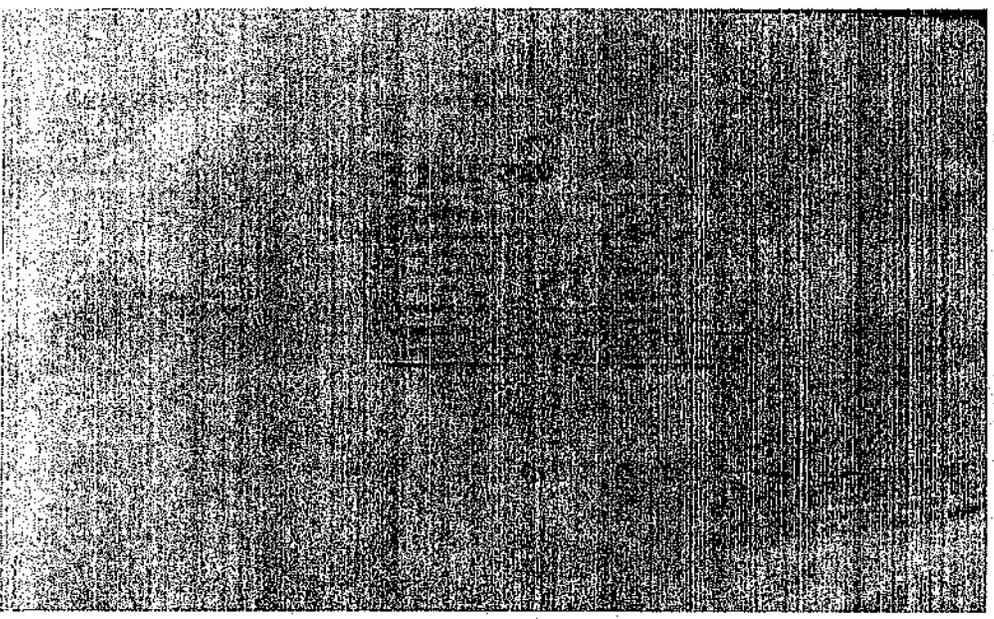
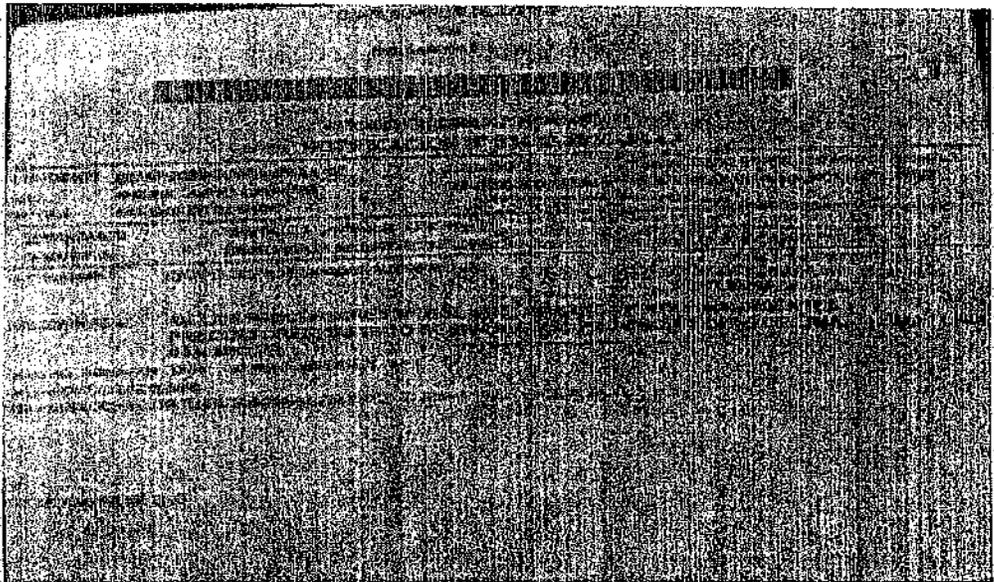
8.3. Ahora bien, efectuando una revisión de las piezas procesales que conforman el presente expediente, se ha establecido que la emplazada se

167



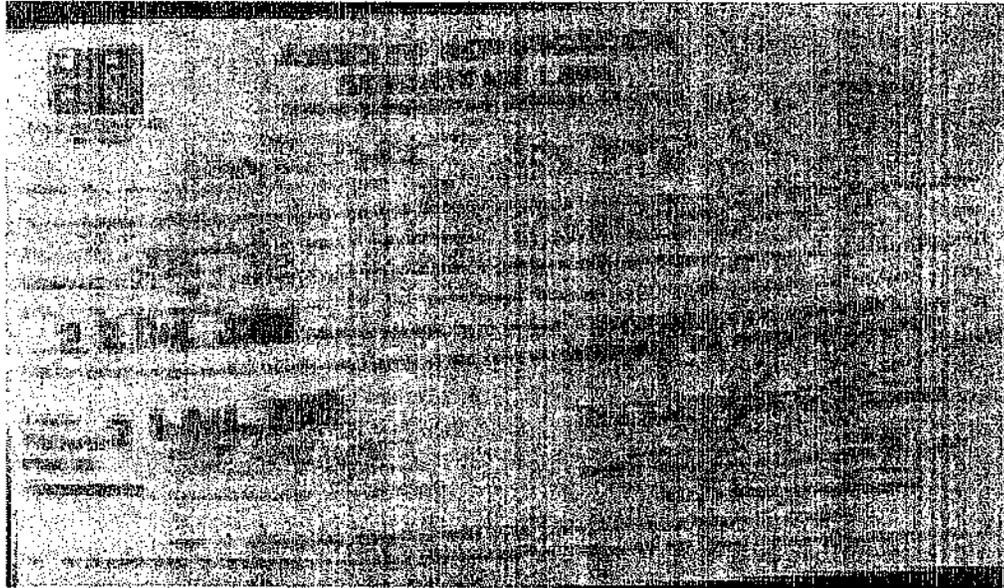
encuentra debidamente notificada, ello se deduce principalmente del cargo de notificación obrante a folios 154, el cual fuera cursado a la emplazada en su domicilio sito en [REDACTED]

[REDACTED] en la que se precisa que se le notificó con la demanda, escrito de subsanación y la resolución 02 que contenía el autoadmisorio en 28 folios en dúplex, siendo este el mismo domicilio que ha señalado la empresa demandada en su escrito de apersonamiento (véase folios 78). Del reverso de la cedula de notificación se puede advertir que se ha consignado la fecha y hora de notificación (20 de diciembre del 2020 a las 8.20), que la misma se dejó bajo puerta y además las características del inmueble (fachada blanca, puerta de hierro negro), como puede apreciarse de la imagen de la misma que a continuación se inserta:



Como puede apreciarse se ha cumplido con el objeto de la notificación conforme al artículo 155° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso, esto es poner en conocimiento de la emplazada la resolución 2 que contenía el auto admisorio de la demanda, así como la demanda y anexos, por lo que de modo alguno se ha recortado su derecho de defensa como alega la empresa demandada.

8.4. Señala también la emplazada que no se habría cumplido con dejar el aviso de notificación, ello tampoco resulta cierto, por cuanto el auxiliar notificador dejó el preaviso en el domicilio de la demandada el día 21 de diciembre del 2020, haciendo saber que regresaría el día 22 de diciembre del 2020 a notificar, conforme se aprecia a continuación:



8.5. Se verifica además que el auxiliar notificador cumplió con las formalidades establecidas en el artículo 161° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso, por lo que siendo ello así este Colegiado a llegado a la conclusión de que la emplazada fue válidamente notificada con la demanda y anexos en su domicilio real, siendo ello así no se ha verificado la vulneración del derecho de defensa que se encuentra reconocido en el inciso 14 del artículo 139 de la Constitución, el cual establece: “[e]l principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso”, por lo que debe confirmarse la resolución apelada que desestima la nulidad deducida.

8.6. Respecto a la multa impuesta advertimos que el Juzgador ha impuesto multa solidaria a la demandada y al abogado bajo el sustento de que habrían presentado una nulidad de actuados sin sustento y con el ánimo de distraer al Juzgador y frustrar la audiencia de juzgamiento señalada en el proceso.

8.7. Al respecto el artículo 15° de la NLPT sanciona los casos en que la parte actué con temeridad o mala fe.



Entendiéndose que se ha actuado con mala fe cuando se utilice el proceso o acto procesal para fines claramente ilegales o con propósitos dolosos o fraudulentos así también cuando se obstruya la actuación de medios probatorios y cuando por cualquier medio se entorpezca reiteradamente el desarrollo normal del proceso.⁵

8.8. Siendo evidente de la revisión de los actuados que en la participación de la empresa demandada se ha evidenciado actitudes como las antes citadas, como a continuación se precisa:

- La demandada deduce nulidad de actuados alegando que no ha sido notificada con la demanda y anexos, menoscabándose su derecho de defensa, este hecho como ha quedado establecido en considerandos precedentes, no se ajusta a la verdad, pues la demanda y anexos le fue notificada en su domicilio real con las formalidades de ley, evidenciándose con ello que la emplazada y su abogado no actuaron con veracidad.
- La nulidad deducida por la emplazada trajo como consecuencia la frustración de la audiencia de juzgamiento, entorpeciendo el desarrollo normal del proceso y causando una dilación innecesaria.
- La demandada ha señalado que se vio impedida de revisar el expediente por cuanto siendo electrónico el visor no se lo permitía y que acompaña la impresión correspondiente, sin embargo esta causa no se tramita bajo expediente electrónico, sino que el expediente es físico, siendo ello así la emplazada pudo acercarse a las instalaciones del Módulo Laboral para su revisión y lectura, por lo que éste hecho alegado también resulta falso.

8.9. Como puede apreciarse, la conducta de la empresa demandada y su abogado se subsume en el supuesto contemplado en el artículo 109° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso y el artículo 15 de la NLPT, corresponde en consecuencia confirmar la multa impuesta.

8.10. La emplazada también cuestiona que el Juez de la causa no ha graduado el importe de la multa, sobre el particular se debe señalar que el artículo 15 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo que en los casos de temeridad o mala fe procesal el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP), por lo que atendiendo que la conducta inadecuada de la demandada al deducir nulidad si bien trajo como consecuencia la dilación innecesaria del proceso y evidenció su comportamiento contrario a los deberes de probidad lealtad y buena fe, también lo es que fue la única falta que cometió en el desarrollo del proceso, por lo que siendo ello así debe graduarse la multa impuesta, por dicha razón debe reducirse la misma a 02 unidades de referencia procesal.

Respecto a la sentencia

8.11. En el presente caso la relación laboral que existió entre las partes se encuentra acreditada con los siguientes medios probatorios:

- La boleta de pago del mes de setiembre de 2019 folios 3, en la que se consigna como fecha de ingreso el 06 de setiembre del 2019.
- La carta N° 33.2020/GDSI/GG/RH, del 16 de marzo de 2020, de folios 4 a 5, que cursa la Gerente General de la empresa demandada a la Policía Nacional del Perú, comunicando autorización para que personal que labora en la empresa pueda desplazarse a las instalaciones de las sedes de la [REDACTED], en la ciudad de Ica, a la que se adjunta la relación del personal, en la que aparece el actor.

⁵ Vinatea Recoba, Luis, Toyama Miyagusuku, Jorge, Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Gaceta Jurídica, Primera Edición, Septiembre 2010



- La constatación policial de despido de fecha 18 de abril del 2020, obrante a folios 17,

Asimismo, también ha quedado establecido que el actor laboró como vigilante en dos periodos, siendo estos los siguientes:

Primer periodo: Del 06 de septiembre al 08 de noviembre del 2019 y,

Segundo periodo: Del 14 de enero al 17 de abril del 2020

Hecho que no ha sido objeto de contradicción por parte de la empresa demandada y además se encuentra corroborado con el sistema de planillas electrónicas que se tiene a la vista .

8.12. De esta manera, queda claro que el accionante laboraba para la emplazada como vigilante sujeto al régimen de la actividad privada, con contrato a plazo indeterminado, pues en el segundo periodo laborado comprendido entre el 14 de enero al 17 de abril del 2020 había acumulado un récord de 3 meses y 3 días laborados, habiendo superado el periodo de prueba establecido en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

8.13. Siendo ello así, para la procedencia de un despido en su contra era necesaria la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, tal como lo prescribe el artículo 22° del Decreto Supremo N°003-97-TR; así también el empleador debería cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 31 de la norma legal precitada que señala: " 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", caso contrario, esta situación (el despido) se consideraría incausado.

8.14. Precisamente, en relación al derecho a la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocido en el artículo 27° de la Constitución, el Tribunal Constitucional, en la **STC N.° 00976-2001-AA/TC**, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, el citado Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la **STC N.° 05650-2009-PA/TC**), dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: "a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera **incausada**, es decir, ***ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique***".⁶ De este modo, el rasgo común en todos los despidos incausados sería, justamente, la falta de causalidad que conecte al mismo con alguno de los supuestos permitidos por el ordenamiento.

8.15. Para el caso en concreto, de la constatación policial de fecha 18 de Abril del 2020, obrante a folios 17, se advierte que el efectivo policial comisionado se

⁶ STC N° 00231-2012-PA/TC.



constituyó al local de la empresa de transportes [REDACTED] donde se encontraba destacado el actor prestando servicios, entrevistándose con la persona de [REDACTED] cuyo cargo es Jefe de Grupo, quien refirió "(...) que el despido venía de Lima, solo recibió la orden de su jefe de nombre [REDACTED] de no permitirle el ingreso". La situación antes descrita, evidentemente se subsume como una conducta lesiva del derecho constitucional al trabajo que asiste al actor, toda vez que al extinguir el vínculo laboral sin expresión de una causa, se ha configurado la existencia de un despido incausado; frente a lo cual cabe la posibilidad de readmisión en el empleo.

8.16. Cabe señalar que éste hecho ha sido reconocido por el Abogado de la demandada en la Audiencia de Apelación, pues preguntado por la Juez Superior Ponente reconoció haber despedido al actor sin cursarle carta alguna y que ello se debió a la situación que atravesaba la empresa producto de la pandemia.

8.17. En suma, al haberse despedido sin expresión de causa al demandante bajo un supuesto que no correspondía a su condición laboral, esto es sin haberle expresado la existencia de una causa justa relacionada con su capacidad o conducta laboral, que justifique dicha decisión, tal como se corrobora con la constatación policial de folios 17, se colige que la empresa demandada ha vulnerado los derechos constitucionales al trabajo y a la protección adecuada contra el despido arbitrario, reconocidos al accionante en los artículos 22° y 27° de nuestra Constitución Política⁷, concordante con los artículos 22° y 31° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR⁸, lo que no ha ocurrido en el caso de autos, pues se ha despedido al actor sin las formalidades de ley y sin expresión de causa incurriendo así en un despido incausado, por lo que corresponde disponer su reposición al puesto de trabajo que venía desempeñando en la empresa demandada al momento de ser despedido, debiendo confirmarse la recurrida.

8.18. La demandada ha señalado como agravio que el Juez de la causa no habría tenido en cuenta que la relación laboral entre las partes tuvo una interrupción y se dio en dos períodos y como habría llegado a la conclusión que el actor superó el período de prueba, sin embargo ello no es cierto, pues tal como se verifica del considerando 12.2 de la sentencia el Juzgador señala claramente cuales son los dos períodos laborados por el actor y precisa que es en el segundo de ellos que el accionante supero el periodo de prueba, por lo que este argumento de la apelación debe ser desestimado.

8.19. Señala también la apelante que la sentencia adolecería de falta de motivación, sin embargo ello tampoco resulta cierto pues el Juez de la causa ha señalado adecuadamente los fundamentos de hecho y derecho que sustentan su decisión y respecto al despido incausado del que fue objeto el

⁷ El artículo 22° de la Constitución Política del Perú establece que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona". Mientras que el artículo 27° de la carta magna señala que: "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario".

⁸ El artículo 22° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR dispone que: "Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada". Y 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."



demandante en el considerando duodécimo analiza ello, dejando establecido que la emplazada no cumplió con el procedimiento previo al despido y despidió al actor impidiéndole el ingreso al centro de trabajo sin imputarle falta alguna que sustente su decisión.

8.20. En cuanto al cuestionamiento señalado por la emplazada respecto al cálculo de las remuneraciones adeudadas al actor, se debe señalar que no resulta acertado considerar para el efecto únicamente la remuneración básica, como pretende la demandada, pues en autos ha quedado establecido que el accionante laboraba en jornadas de 12 horas, de 7 de la noche a 7 de la mañana, por lo que siendo ello así le corresponde adicionalmente el pago por la labor en sobretiempo laborada del 1 al 16 de abril del 2020, verificándose del Anexo A de la sentencia apelada que la liquidación realizada por el A quo se encuentra arreglada a ley.

8.21. Bajo tales argumentos la sentencia venida en grado amerita ser revocada en todos sus extremos.

POR ESTAS CONSIDERACIONES:

1. **CONFIRMARON** la resolución número seis de fecha veinticuatro de febrero del dos mil veintiuno, obrante a folios ochenta y tres y siguiente, en los extremos que declara improcedente la nulidad de actuados, formulada por la demandada [REDACTED] mediante escrito de apersonamiento del proceso e impone multa a la emplazada, **LA REVOCARON** en el extremo que fija el importe de la multa en cinco unidades de referencia procesal; **REFORMANDOLA FIJARON** el importe de la multa en dos unidades de referencia procesal, importe que deberá abonar la emplazada en el plazo de 10 días de notificada y abonado al CODIGO 9148 DEL BANCO DE LA NACION ⁹ y en caso de incumplimiento, **FORMESE** el Cuadernillo de Multa y remitase al Juez Ejecutor a fin de que proceda conforme a sus atribuciones
2. **CONFIRMARON** la sentencia contenida en la resolución número trece de fecha veinticinco de junio del dos mil veintiuno, obrante a fojas ciento veinte y siguientes, que declara:

FUNDADA la demanda interpuesta por [REDACTED] en contra de la empresa [REDACTED] sobre NULIDAD DE DESPIDO INCAUSADO; en consecuencia, declaro: NULO el despido del demandante realizado por la emplazada el 18 de Abril del 2020 por lo que ORDENO que la demandada cumpla con REPONER al demandante en su puesto de trabajo, como vigilante o agente de seguridad, o en su defecto y en caso de imposibilidad comprobada, en uno de similar naturaleza que no implique una reducción de la remuneración percibida con anterioridad al despido.

ORDENO que la demandad pague al actor la suma de **SETECIENTOS CINCUENTA SOLES CON SIETE CÉNTIMOS (S/.750.07)**, por concepto

⁹ Reglamento de Cobranza de Multas impuestas por el Poder Judicial(aprobado mediante Resolución Administrativa N° 121-2011-CE-PJ)

de remuneraciones insolutas correspondiente a los días laborados del 01 al 16 de abril del 2020.



ORDENO que la demandada pague por INTERESES LEGALES, la suma de diez soles con tres céntimos (10.03), generados hasta el 20 de junio del 2021; debiendo tener presente las partes procesales, que en ejecución de sentencia se calcularán los que se generen a partir del 21 de junio de 2021 hasta la fecha de la cancelación total del concepto sentenciado, Con costas y costos del proceso. Y los devolvieron.

S.S.
FERREYRA GONZALES
CACERES MONZON
RIEGA RONDÓN

[Handwritten signature]
05-10-2021