



CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.blogspot.com

Abg. José María Pacori Cari

MODELO DE DEMANDA LABORAL POR DESPIDO NULO

José María Pacori Cari

Maestro en Derecho por la Universidad Nacional de San Agustín

Socio de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área Derecho del Trabajo

Línea Despido

La afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores se puede dar a través del despido, como es el caso de la discriminación por embarazo, el despido por represalia entre otros supuestos, este despido es el denominado despido nulo, que es el único despido en el Perú que implica el pago de remuneraciones devengadas, esto por el efecto retroactivo de la declaración del despido nulo; es así que resulta de importancia establecer un modelo que contenga los aspectos esenciales a tener en cuenta en la elaboración de este tipo de demandas (autor José María Pacori Cari)

Modelo de demanda de reposición por despido nulo

SECRETARIO JUDICIAL

EXPEDIENTE NRO.

CUADERNO

ESCRITO

SUMILLA

Principal

01-2021

Demanda

laboral

de

reposición por despido nulo

SEÑOR JUEZ ESPECIALIZADO DE TRABAJO

(...nombres y apellidos del trabajador...), identificado con DNI nro. (...), con domicilio real en (...), con domicilio procesal en (...), con domicilio electrónico en la casilla judicial nro. (...); a Ud., respetuosamente, digo:

I. DATOS DEL DEMANDADO

(...indicar el nombre, denominación o razón social del demandado - empleador, por ejemplo, Instituto del Mar del Perú...), con dirección domiciliaria para notificaciones en (...).

II. PETITORIO

En acumulación objetiva y originaria de pretensión:

Como pretensión principal, solicito se declare la nulidad de mi despido acaecido el (...indicar la fecha en que aconteció el despido...) en aplicación del (...indicar el supuesto normativo de despido nulo, por ejemplo, inciso c) ...) del artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR¹; y como consecuencia

¹ La causal del despido nulo la puede verificar en el artículo 29 del D. S. 003-97-TR que indica "Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante



Como primera pretensión accesorio, solicito se ordene mi reposición al trabajo en el puesto de (...indicar el puesto de trabajo, cargo o función en la que debe ser repuesto, por ejemplo, Técnico Chofer o Agente de Serenazgo...), sin afectar mi categoría².

Como segunda pretensión accesorio, en ejecución de sentencia, solicito se reconozca el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha de mi despido hasta mi efectiva reposición, más los intereses legales que se hubieren generado.

Como tercera pretensión accesorio, en ejecución de sentencia, solicito se disponga que se efectúen los depósitos de Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) que correspondan, más los intereses legales que se hubieren generado³.

Como cuarta pretensión accesorio, solicito se declare que el período dejado de laborar sea considerado como trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador⁴.

Como quinta pretensión accesorio, solicito el pago de las costas y costos del proceso⁵.

III. DATOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Fecha de ingreso	(...)
Fecha de cese	(...)
Motivo de Cese	Despido nulo
Cargo desempeñado	(...por ejemplo, Técnico Chofer)
Última remuneración	(...por ejemplo, S/. 1 800.00)
Tipo de Remuneración	(...indicar si es fija, variable, mixta, a comisión o destajo...)

IV. FUNDAMENTACIÓN FÁCTICA

1. Ingresé a laborar para la demandada el (...) hasta el (...), desempeñándome como trabajador técnico chofer empleado, percibiendo una remuneración de S/. 1,800.00 nuevos soles.

las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento"

² Esta pretensión es conforme al artículo 53 del D. S. 001-96-TR indica "En caso de despido nulo, si el Juez ordena la reposición, el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo, sin afectar su categoría anterior".

³ Esta pretensión y la anterior se sustentan en el artículo 40 del D. S. 003-97-TR indica "Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses"

⁴ Esta pretensión es conforme al artículo 54 del D. S. 001-96-TR que indica "El período dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el record vacacional".

⁵ Si el demandado es un entidad pública, esta demanda sólo puede ser presentada por un trabajador estatal sujeto al régimen laboral privado del Decreto Legislativo 728; al ser el demandado – empleador una entidad pública, esta no puede ser condenada al pago de costas procesales conforme al Art. 47 de la Constitución Política del Perú que indica "El Estado está exonerado del pago de gastos judiciales."



2. Ingresé a laborar en la demandada en (...) mediante contratos de servicios personales hasta (...), para luego con fecha (...) hasta el (...) suscribir contratos de locación de servicios, y desde (...) hasta el (...) suscribir contratos administrativos de servicios(CAS), todos los cuales fueron simulados, ya que en la realidad encubrían una verdadera relación laboral, tal como fue establecido por la Autoridad Administrativa de Trabajo en el año (...), máxime si la norma que regula a la entidad, señala que los trabajadores de IMARPE se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

3. De la constatación efectuada por el Ministerio de Trabajo, solicité al representante de la demandada, mi inclusión en los libros de planillas de trabajadores empleados permanentes, teniendo como respuesta que esperara; sin embargo, hasta la fecha no he obtenido respuesta, incluso el referido representante ha sido cambiado a otra sede, razón por la cual sin que la demandada haya cumplido con incluirme en planillas, **decidí acudir a la vía judicial para petitionar su inclusión en planillas con fecha (...) formándose el expediente nro. (...) tramitado por ante el (...), proceso que al ser notificado a la emplazada, ha ocasionado que ésta reaccione negativamente, y a través del secretario general me curse un oficio donde le comunican la extinción del contrato de trabajo a efectivizarse el (...),** y que solo responde al criterio errado de las jefaturas superiores de que el trabajador que demanda a la institución debe ser despedido, lo cual ha ocurrido con mi persona, ya que notificada la demandada con mi demanda de inclusión en planillas procedió a despedirlo.

4. Al acudir a laborar el (...), el vigilante le impidió su ingreso manifestándome que tenía la orden de no permitir su ingreso al haber interpuesto la demanda de inclusión de planillas, produciéndose de ese modo el despido nulo de conformidad con el literal c) del artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR.

V. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

1. El artículo 29 del Decreto Supremo 003-97-TR – TUO del Decreto Legislativo 728 – indica “Es nulo el despido que tenga por motivo: a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales; b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25; d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole; e) El embarazo, el nacimiento y sus consecuencias o la lactancia, si el despido se produce en cualquier momento del periodo de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al nacimiento”.

2. El artículo 53 del Decreto Supremo 001-96-TR – Reglamento de Ley de Fomento al Empleo – indica “En caso de despido nulo, si el Juez ordena la reposición, el trabajador deberá ser reincorporado en el empleo, sin afectar su categoría anterior”.

3. El artículo 54 del Decreto Supremo 001-96-TR – Reglamento de Ley de Fomento al Empleo – indica “El período dejado de laborar por el trabajador en caso de despido nulo, será considerado como de trabajo efectivo para todos los fines, incluyendo los incrementos que por ley o convención colectiva le hubieran correspondido al trabajador, excepto para el record vacacional”.



4. El artículo 23, numeral 23.3, literal b) de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – indica *“Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, **tiene la carga de la prueba de**: “b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido”.*

5. El artículo 34 del Decreto Supremo 003-97-TR que indica “En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38”.

6. El artículo 36 del Decreto Supremo 003-97-TR indica *“El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad **caduca a los treinta días naturales de producido el hecho**”. “La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento”⁶.*

7. El artículo 40 del Decreto Supremo 003-97-TR indica *“Al declarar fundada la demanda de nulidad de despido, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses”.*

VI. MEDIOS PROBATORIOS

1. Copias certificadas del Expediente nro. 1868-2021-0-2501-JR-LA-02 con la finalidad de acreditar la existencia de un reclamo judicial que sirvió de represalia al empleador para disponer mi despido nulo el que se produjo al día siguiente de la realización de la audiencia de juzgamiento.
2. Constatación Policial con la finalidad de acreditar que el vigilante de la demandada indicó que no se permitía el ingreso del demandante por cuanto le indicaron que había demandado su inclusión a planillas, además de acreditar mi fecha de despido.
3. Acta de Infracción emitida por un fiscalizador de SUNAFIL con la finalidad de acreditar la condición a plazo indeterminado del demandante, situación que motivó su demanda de inclusión en planillas.
4. (...**ofrezca como medios probatorios los que considere pertinentes como: documentos, declaraciones de parte, declaraciones de testigos, inspección judicial, pericias, exhibiciones y/o informes; los indicados anteriormente son ejemplos de posibles medios probatorios en el caso de un despido nulo por represalia...**)

VII. ANEXOS

- 1-A Copia de mi Documento Nacional de Identidad
- 1-B Copias certificadas del Expediente nro. 1868-2021-0-2501-JR-LA-02.
- 1-C Constatación Policial.
- 1-D Acta de Infracción emitida por un fiscalizador de SUNAFIL
- 1-E (...**agregar todos los medios de prueba documentales ofrecidos en el punto anterior...**)

POR LO EXPUESTO

⁶ La demanda por despido nulo debe ser presentada dentro del plazo de 30 días hábiles constados desde la fecha del despido; son días hábiles y no naturales en mérito a plenos jurisdiccionales y sentencias de la Corte Suprema.



CORPORACIÓN HIRAM SERVICIOS LEGALES

corporacionhiramservicioslegales.blogspot.com

Abg. José María Pacori Cari

Pido a usted, Señor Juez, admitir a trámite la presente demanda.

OTROSI. Atendiendo a que el pago de remuneraciones devengadas que se peticiona, es una reclamación implícita como consecuencia necesaria de una demanda de nulidad de despido que resulte fundada, la vía procedimental del presente proceso sería la del **Proceso Abreviado Laboral**⁷.

Chiclayo, 29 de diciembre de 2021

(...firma del trabajador demandante...)
(...firma y sello del abogado del demandante...)

⁷ Si las pretensiones accesorias planteadas son implícitas a la declaración judicial de un despido nulo se entenderá que la pretensión de reposición es única, por lo que es de aplicación el artículo 2, numeral 2 de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo - “Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos”: “En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única”.