

EXPEDIENTE JUDICIAL ELECTRÓNICO

EXPEDIENTE N° : 19275-2019-0-1801-JR-LA-18
MATERIA : REPOSICIÓN Y OTROS
DEMANDANTE :
DEMANDADO :
JUEZ :

=====

SENTENCIA N° 156-2022-18°JETP

RESOLUCIÓN N° 8. -

Lima, 20 de mayo de 2022. -

I.- PARTE EXPOSITIVA:

1. De la demanda:

Mediante escrito, obrante a fojas digitalizadas 2, **JUAN ANTONIO LOPEZ ERSKINE** interpone demanda de reposición, contra **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES** exponiendo en su demanda y confrontación de posiciones los siguientes argumentos:

- ✓ Refiere que fue inscrito en las planillas de la demandada como obrero perteneciente al régimen laboral de la actividad privada con contrato a plazo indeterminado desde el 8 de enero de 2007 en adelante, mediante proceso judicial seguido ante el Décimo Segundo Juzgado Laboral permanente signado en el expediente N° 27285-2013.
- ✓ Con fecha 6 de abril de 2016, la demandada lo incorpora en planilla de obreros al recurrente mediante Resolución de Subgerencia N° 77-2016-SGRH-GAF/MM.
- ✓ El 3 de julio de 2019, la emplazada le cursa la Carta de Imputaciones N° 425-2019-SGRH-GAF/, en la que se le otorga el plazo de 6 días a fin de que absuelva lo conveniente a su derecho sobre el inicio del procedimiento de despido.
- ✓ El 5 de julio de 2019, procede a devolver la carta del que se le imputan los cargos y/o faltas cometidas. Posteriormente con fecha 22 de julio de 2019, se le notifica la Carta N° 574-2019-SGRH-GAF/MM en donde se le comunica la extinción del vínculo laboral.
- ✓ Que, no se le facilitó los documentos o pruebas en la cual se basa la demandada para realizar la imputación de cargos; la carta no cumple con los requisitos fundamentales para que se proceda a realizar el despido.
- ✓ Se asume la participación del recurrente sin determinar de manera clara y precisa la imputación por lo que cual se dio inicio al proceso disciplinario y consecuencia de ello el despido.
- ✓ No existe una imputación del que se acusa al recurrente para proceder a su despido incumpliendo los requisitos de esta manera se vulnera sus derecho laborales y sindicales.
- ✓ La carta de imputación de cargos de fecha 17 de junio de 2019, y en la carta de fecha 25 de junio de 2019, solo se han limitado a basar la extinción del vínculo laboral únicamente en la causal del inciso



- c) del artículo 25° de la LPCL de manera abstracta sin mostrar medios probatorios o especificar realmente cual fue la falta grave cometida por el obrero.
- ✓ Asimismo, la demandada detalla actos realizados en la cual no se puede identificar la conducta del recurrente, sólo del conjunto de los obreros pertenecientes al sindicato de la que asume que invoca causa diferente a la señalada como falta cometida (injuria).
 - ✓ Se ha vulnerado el principio de tipicidad al atribuirle una falta grave que si bien es cierto se encuentra prevista legalmente, sin embargo, esta no cumple con ser específica y detallada hacia la conducta del recurrente.
 - ✓ En cuanto a la indemnización por daños y perjuicios; en el V Pleno los Vocales han acordado que en caso el trabajador sea despedido de manera incausada o fraudulenta, podrá demandar en forma acumulada a su reposición en el empleo, el pago de una indemnización por los daños y perjuicios sufridos que incluye daño emergente, lucro cesante y daño moral.
 - ✓ La antijuricidad, queda acreditada en el hecho que el recurrente ha sido separado fraudulentamente de la entidad demandada desde el 22 de julio de 2019, hecho que es calificado como dañoso, que constituye el hecho generador de la responsabilidad civil.
 - ✓ Respecto al daño, en este proceso se determinará que el recurrente ha sido pasivo de un cese ilegal del contrato de trabajo, pese a que tenía una relación de naturaleza laboral a plazo indeterminado pos ostentar el cargo de obrero, verificándose con ello la transgresión del derecho al trabajo. Asimismo, está absolutamente demostrado que con la acción impugnada la entidad emplazada ha causado un claro detrimento o menoscabo a un interés jurídicamente tutelado.
 - ✓ Nexos causal, en este caso, al haberse establecido que el cese no estuvo respaldado con justicia, por lo que se concluye que está acreditada la existencia de dicho nexo causal entre los daños invocados y el hecho del despido.
 - ✓ Factores de atribución; queda acreditado con el hecho de que la decisión adoptada por la emplazada ha devenido en una cancelación injustificada del contrato de trabajo sin tener en consideración el carácter indeterminado de la relación laboral mantenida con el recurrente, por ende, su comportamiento se configura como una negligencia inexcusable.
 - ✓ Lucro cesante; el recurrente efectúa la liquidación de lo que le corresponde por concepto de lucro cesante con los conceptos económicos que dejó de percibir durante su separación injustificada del empleo, los que se traducen en el lucro cesante; es decir, los ingresos dejados de percibir durante todo el periodo de duración del cese y hasta la fecha efectiva de su reposición.
 - ✓ Daño moral; para la liquidación indemnizatoria se debe tener en cuenta la remuneración percibida antes del cese, esto es, S/ 1,300.00 soles, que será realizada hasta la emisión de sentencia.

2. De la Audiencia de Conciliación:

Conforme al artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497¹, la Audiencia de Conciliación se realizó de manera virtual el día **22 de abril de 2021** documentándose la diligencia en **Audio y video** y mediante Acta de Registro obrante a fojas digitalizadas 186, no habiendo arribado las partes a un acuerdo conciliatorio; procediéndose a fijar las pretensiones materia de juicio; posteriormente, verificado los requisitos de ley, se tuvo por contestada la demanda.

¹ **Artículo 43.-** “(...) La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo: “(...) 3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. (...)”.



3. De la Contestación de la demanda:

La entidad demandada mediante escrito, obrante a fojas digitalizadas 113, contesta la demanda, negando y contradiciéndola en todos sus extremos, exponiendo en su contestación y confrontación de posiciones los siguientes argumentos:

- ✓ Respecto de la configuración de un despido fraudulento; en el presente caso los hechos imputados son reales y existentes los cuales están acreditado con los medios probatorios, por tanto, no se configura la existencia de un despido fraudulento, debido a que no se cumple con el elemento esencia de la misma y mucho menos se acredita que los hechos imputados sean falso o inexistentes.
- ✓ El demandante en ninguna parte de su fundamento de su demanda ha desarrollado ni mucho menos mencionado que la entidad hubiese procedido con un ánimo perverso al momento de efectuarse el supuesto despido “fraudulento”.
- ✓ El demandante no ha manifestado ni acreditado mediante medio probatorio el actuar malicioso y/o animo perverso por parte de la entidad, a pesar que la carga de la prueba recae sobre el actor, en tal sentido, no se está cumpliendo el requisito esencial que requiere para configurarse un despido fraudulento, el cual describe que debe existir el ánimo perverso al momento de extinguir el vínculo.
- ✓ Precisan que, en el fundamento sobre despido fraudulento, el actor manifiesta fundamentos de hecho y de derecho sobre derechos sindicales, discriminación y beneficios sociales, impidiendo a la entidad comprender lo manifestado en este punto, debido a que no tiene relación con el petitorio, vulnerándose así su derecho a la defensa.
- ✓ La carga de la prueba respecto aún supuesto daño recae en el demandante, debido a que esta parte está solicitando pago por daños y perjuicios; sin embargo, se puede apreciar que tampoco ha sido acreditado, teniendo en consideración que para solicitar una indemnización por daños y perjuicios no solo se debe acreditar el daño sino también debe cumplir requisitos necesarios para su configuración tal como lo establece el Pleno Laboral 2019.
- ✓ En los fundamentos de la parte demandante, no se encuentra valorado el ánimo perverso como un requisito indispensable para la configuración del despido fraudulento pues como podrá evidenciar el Despacho, la entidad en ningún momento ha procedido con tal ánimo o con un fin de perversidad en contra del demandante, por el contrario, la falta impuesta ha sido debidamente configurada y verificada con los medios probatorios.
- ✓ Está desvirtuado la demanda, al alegar que el supuesto despido es desproporcional debido a que este hecho no es requisito para que se configure un despido fraudulento.
- ✓ La supuesta vulneración de un derecho sindical, recae y podría configurar un despido nulo si se revisa los elementos que este requiere; empero, el presente caso recae en la pretensión principal que es saber si existe o no un despido fraudulento, por lo que dicho enunciado no tendría relación coherente en el presente proceso; lo único que se evidencia es que el demandante trata de tergiversar los hechos, y alegar fundamentos pertenecientes a otros tipos de despido con el fin de confundir al Despacho, vulnerando su derecho de defensa.
- ✓ Respecto a la falta grave impuesta al actor; los hechos imputados son ciertos y verdaderos en tal sentido, no encajan en el petitorio alegado por el demandante, debido a que como se acredita en los videos y fotos si se realizaron actos en contra del honor, dignidad y reputación del empleador.
- ✓ El demandante no desmiente las imputaciones en su contra por los hechos ocurridos el día 5 de junio de 2019, a pesar que en la carta de despido se precisó exactamente los hechos y el día a fin de que el actor pueda dar su versión de los hechos, hecho que no ocurrió. Se puede observar, que



el demandante en ningún momento niega los hechos que afectaron la integridad moral y la reputación del Alcalde de Miraflores.

- ✓ El demandante participo de una movilización junto con demás trabajadores, agrupación que tenía como principal intención dañar la imagen del alcalde, ello evidenciado que en complicidad y pleno conocimiento de su accionar ilícito presentaron disfraces de rata, la cual, llevada pegado billetes, señalando al municipio directamente al Alcalde, utilizando dicho disfraz para afectar la imagen y prestigio del alcalde.
- ✓ El demandante pretende negar los actos violatorios al derecho a la imagen, al honor y a la buena reputación del Alcalde que realizó de manera conjunta con los demás trabajadores, pretense sustentar la existencia de un despido fraudulento alegando que se le habría despedido sobre supuestos inexistentes o falta del principio de tipicidad, evidenciando con ello su proceder de mala fe.
- ✓ En ningún momento impidió o limito el ejercicio de sindicación, ni mucho menos procedió contra el demandante en su calidad de secretario del Sindicato SUTRAOMUN, sino que por el contrario, el sustento razonable para despedir al demandante, fue que con fecha 05 de Junio del 2019, en una paralización intempestiva y con la aceptación y participación conjunta de varias personas entre los que se encontraba el demandante, quien con pleno conocimiento de su accionar, propicio, que se represente al empleador – Alcalde de la Municipalidad de Miraflores, con disfraces de rata, entendido aquel disfraz en nuestra sociedad como la de “un funcionario corrupto”, con lo cual no solo se dañó la imagen del empleador en su dignidad, sino que de manera pública se le mermo en su imagen y reputación, ello verificado de las imágenes que adjuntamos al presente escrito.
- ✓ En el presente caso, se evidencia que el demandante tergiversa los hechos suscitados con lo cual se estaría vulnerando el Principio de Veracidad, debido a que el accionante fue despedido por la falta grave establecida en inciso f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y no por la vulneración a los derechos sindicales y/o Beneficios Sociales; asimismo, se establece que no existe medio probatorio idóneo que acredite que nuestra representada hubiese actuado de mala fe, y que además, se está acreditando en autos que los hechos imputados y realizados el día 05 de junio del 2019 son VERDADEROS Y EXISTENTES.
- ✓ Respecto a la indemnización por daños y perjuicios; en el caso que nos advierte la finalización de la relación laboral se ha realizado sobre la base de una causa justa de despido tipificada en el inciso f) del Artículo 25 de la LPCL, y estando a que como empleador, la municipalidad se encuentra facultada a sancionar las conductas contrarias al respeto y las buenas costumbres, es el supuesto alegado por la demandante “inejecución de obligaciones contractuales” en la realidad de los hechos no existe. En tal sentido, no existiría el requisito de antijurídica que alega el demandante, ya que el despido fue tramitado valorando y cumpliendo las normas laborales los cuales están acreditamos mediante los medios probatorios anexados en el presente escrito. De igual manera, la demandante pretende atribuirnos responsabilidad; empero como se precisó en los párrafos precedentes, la demandante tuvo pleno conocimiento de su mal actuar, el cual conlleva a la vulneración del honor y reputación del Alcalde de Miraflores.
- ✓ Sobre el daño moral, este debe ser debidamente acreditado y no basarse en meras afirmaciones que no ostentes asidero probatorio; en el presente caso, de la revisión del escrito de demanda se advierte que la parte accionante no ha cumplido con probar fácticamente el daño moral alegado, sino que su pretensión se basa en meras afirmaciones.
- ✓ Antijuridicidad, en el presente proceso, se acredita en autos que nuestra representada no ha vulnerado ninguna norma ni mucho menos ha vulnerado principios y/o derechos del trabajador, debido a que al actor se le sanciono cumpliendo los parámetros y plazos establecidos en la Ley



Laboral, asimismo, la imputación de los hechos está amparada en el Inc. F del artículo 25 del Decreto Legislativo 728°; por lo que, este elemento no se encuentra configurado en el presente proceso.

- ✓ Factor de atribución; el demandante no ha demostrado que la demandada haya actuado con dolo, de igual manera no se ha comprobado la existencia de culpa leve, la cual tiene lugar cuando se omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar, tal como lo señala el artículo 1320° del Código Civil. Siendo así en este extremo, no se ha corroborado la existencia de este requisito.

4. De la Audiencia de Juzgamiento:

De la grabación de audio y video de la Audiencia de Juzgamiento llevada a cabo el **9 de mayo de 2022** y del Acta respectiva obrante a fojas digitalizadas 216, fluye que ésta se realizó con la concurrencia de las partes procesales. Se llevó a cabo la confrontación oral de posiciones de las partes. Luego de ello se pasó a la etapa de actuación probatoria, enunciándose los hechos necesitados de actuación probatoria, procediéndose a la admisión y posterior actuación de los medios probatorios y recibidos que fueron los alegatos la juzgadora, procedió a diferir la decisión, siendo el estado del proceso **expedito para sentencia**.

II.- PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: Consideraciones Previas. -

1.1. Tutela Judicial.- Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, para el ejercicio y defensa de sus derechos e intereses con sujeción a un debido proceso, éste derecho no comporta seguir todo el proceso hasta obtener una sentencia final, sino que persigue que esta última refleje una resolución motivada, congruente y justa, que dé respuesta al justiciable sobre sus pretensiones presentadas al órgano jurisdiccional²; además el Juez debe atender que la finalidad concreta del proceso, es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivo los derechos sustanciales.

1.2. Fundamentos del proceso laboral.- En el proceso laboral corresponde al juez evitar que la desigualdad entre las partes afecte su desarrollo o resultado, por lo que, en ejercicio de su rol protagónico, procura alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional, los principios propios del derecho laboral y el principio de razonabilidad, conforme ha sido previsto en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo.

1.3. Carga de la Prueba.- Conforme lo establece el artículo 23.1 de la Ley N° 29497, **la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión**, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales³; asimismo, el artículo 197° del Código

² CASACION N° 4406 – 2006 / LIMA

³ Artículo 23.- Carga de la prueba



Procesal Civil (CPC), de aplicación supletoria al caso de autos, señala que: *“Todos los medios probatorios son valorados por el juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión”*. Asimismo, del artículo 138° del CPC, se colige que la finalidad de los medios probatorios es acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones; siendo así, es admisible todo medio probatorio que sirva a la formación de la convicción del Juez, siempre que no éste expresamente prohibido ni sea contrario al orden público a la moral o las buenas costumbres.

1.4. Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias. - Conforme al artículo 12°, numeral 12.1 en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas y sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.

SEGUNDO: Materia de la Controversia. –

2.1. Conforme lo manifestado por las partes en el presente proceso, se advierte que las pretensiones de juicio son las siguientes:

- *Determinar si corresponde se declare como fraudulento el despido del demandante, por no haberse respetado los principios mínimos aplicables a un proceso de despido.*
- *Determinar si corresponde si hay responsabilidad civil, por parte de la demandada y si corresponde el pago de una indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante y daño moral)*

TERCERO: Sobre el contrato de trabajo. –

3.1. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos entre dos partes: trabajador y empleador, caracterizado por el suministro de la fuerza de trabajo de una parte, mientras que el pago de una remuneración y las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar corresponden a la otra. La existencia de una relación de carácter laboral a plazo indeterminado presupone, asimismo, la existencia de una prestación personal de servicios subordinados, conforme se desprende del artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR “Ley de Competitividad y Productividad Laboral”, siendo que los elementos básicos del contrato de trabajo son los siguientes: prestación personal, remuneración y subordinación.

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

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

- a) La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- c) La existencia del daño alegado.

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:

- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

23.5 En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes.



3.2. En el presente caso, no hay controversia respecto a que el demandante laboró para la entidad emplazada en el periodo del 8 de enero de 2017 al 22 de febrero de 2019; y, que la emplazada despidió al accionante imputándole la comisión de falta grave de injuria contra el empleador.

CUARTO: Del despido fraudulento. –

4.1. Conforme a lo señalado en el literal g) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97- TR, la relación laboral se extingue por el despido del trabajador, en los casos y en la forma permitida por ley, advirtiéndose que el artículo 22° del mismo cuerpo normativo establece que para el despido del trabajador es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, la misma que puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador, siendo que la demostración de dicha causa corresponde al empleador. A su vez, el artículo 31° del mencionado Decreto Supremo señala 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 6 días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad, debiendo en este caso observarse el principio de inmediatez; asimismo, el artículo 32° establece que el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

4.2. Según lo señalado por el Tribunal Constitucional, la adecuada protección contra el despido que se contempla en el artículo 27 de la Constitución no pasa por reconocer como única opción reparadora a la indemnización por despido arbitrario pues vulnera el contenido esencial del derecho al trabajo en su faceta de proscripción del despido injustificado, por lo que frente a un despido que lesiona derechos fundamentales, el trabajador tendrá derecho a optar por una tutela resarcitoria (cobro de una indemnización) o a una tutela restitutoria (reposición en el empleo)⁴; sin embargo, se precisó los tipos de despido que daban derecho a la readmisión en el centro de labores, siendo éstos: el despido nulo, el despido fraudulento y el despido incausado.

4.3. Respecto del despido fraudulento, éste se presenta cuando *“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad... o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad ... o mediante la ‘fabricación de pruebas’...”*⁵

4.4. Así de lo señalado precedentemente podemos tener, que, de acuerdo al Tribunal Constitucional, el despido fraudulento se da cuanto:

- a. Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios;
- b. Se le atribuye al trabajador una falta no prevista en la ley (no tipificada en la ley); y,

⁴ Fundamento Jurídico N° 12 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-2001-AA/TC de fecha 11 de Julio del 2002.

⁵ Fundamento Jurídico N° 15.c) de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 976-2001-AA/TC de fecha 13 de Marzo del 2003.



- c. Se sustenta el despido en pruebas fabricadas.
- d. La culminación del contrato de trabajo mediante algún vicio de la voluntad en el trabajador.

4.5. De acuerdo a lo señalado en la demanda y en el acto de la audiencia de juzgamiento, el demandante señala que su despido resulta fraudulento debido a que se infringió el principio de tipicidad.

QUINTO: Sobre el principio de tipicidad. –

5.1. Tal como se ha indicado anteriormente y conforme a la construcción jurisprudencial del Tribunal Constitucional, una de las causales del despido fraudulento es la atribución de una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, siendo que este principio también conocido como de taxatividad, se deriva del principio de legalidad, aunque si bien no resultan sinónimos ya que el Principio de Legalidad “... se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta (...) En este sentido, el principio de taxatividad o de tipicidad representa “una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal”.⁶

5.2. Ahora bien, conforme se advierte de la Carta N° 425-2019-SGRH-GAF/MM de fecha 3 de julio de 2019, con sumilla “Carta de Imputación de cargos”, obrante a fojas digitalizadas 20, la entidad emplazada imputo al demandante la comisión de falta grave tipificada en el literal f) del artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR, relacionadas a la grave indisciplina, injuria en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, precisando lo pertinente:

“(...) PRIMERO: Que, con fecha 05 de Junio del 2019, su persona faltó a sus labores y se ha constatado que ese mismo día ha participado en una movilización en las afueras de las instalaciones del municipio en la cual ha sido captado realizando adjetivos ofensivos contra su empleador y sus representantes, incurriendo así en una falta grave tipificada en el Inc. f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, en sentido se advirtió:

- *Se ausento sin autorización de su puesto de labores abandonando sus obligaciones, poniendo en grave riesgo los servicios que brinda el municipio, lo que conlleva a exponer la gestión del empleador ante la comunidad.*
- *Participo de una reunión no autorizada en la vía pública, cabe señalar que el Artículo 81° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que "no están amparadas por la presente norma las modalidades Irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización (...) la misma que ha sido denunciada policialmente **recayendo en un acto ilegal.***

⁶ Fundamentos Jurídicos N° 32 y 33 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 00535-2009- PA/TC de fecha 5 de Febrero del 2009.



- *En dicha reunión se expresaron con arengas señalando que "Por culpa de Molina obreros a la lucha, Molina respeta nuestros derechos". Insostenible continuar con la relación laboral que nos une, obligándonos a iniciar el presente procedimiento de despido.*

5.3. De lo indicado precedentemente tenemos que la entidad emplazada imputó al accionante haber participado en la reunión llevada a cabo el 5 de junio de 2019, en la que según expresaron en la carta de imputación, se expresaron arengas ofensivas, siendo que dicho acto atenta contra la dignidad y honor de las autoridades.

5.4. Según lo señalado en el literal f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, constituye falta grave que justifican el despido, *"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..."*

5.5. Al respecto se tiene que nuestra normativa laboral no define lo que debe entenderse por injuria o faltamiento de palabra; sin embargo, entre ambas no se denota alguna diferencia, es decir, se tratan de la misma falta pues se dirigen a sancionar las ofensas verbales o escritas que repercuten en el honor de otra persona, por lo que ambos vocablos deben entenderse como sinónimos.

5.6. Este tipo de falta se orienta a sancionar las expresiones insultantes proferidas por el trabajador, sean en forma verbal o escrita, así como la negación de una cualidad que rebaja la dignidad de una persona, sea por que se trate de hechos falsos o por menospreciar al ofendido o por realizar actos despectivos contra el mismo, en suma, lo que se busca es en primer lugar proteger el honor del agraviado y en segundo lugar, vigilar que no se altere el orden interno dentro del centro de trabajo a fin de garantizar la convivencia pacífica mediante la existencia de un mutuo respeto entre los compañeros de trabajo, los jefes superiores y el empleador, lo que además tiene relación con la obligación general impuesta a los trabajadores y empleadores por el inciso a) del citado artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, puesto que este respeto que debe existir en el ámbito laboral constituye un deber y una obligación que se deriva del contrato de trabajo, cuyo incumplimiento se considera como falta grave o como acto de hostilidad, cuya consecuencia es el despido justificado o el despido indirecto.

5.7. Siendo así, la injuria constituirá una falta grave cuando un trabajador afecta el honor de un compañero de trabajo o un superior jerárquico o un representante del empleador o contra el propio empleador, mediante palabras proferidas en forma verbal o escrita, que tornan en imposible la continuación del vínculo laboral, esto es, *"... cuando se ponga en riesgo el normal cumplimiento de las funciones del centro de trabajo y/o el correcto ejercicio de sus potestades o cuando se comprometa el principio de jerarquía o afecte el necesario respeto que se debe guardar a sus compañeros de trabajo y, en particular, a sus superiores"*⁷

5.8. Conforme a la carta de imputación de cargos obrante a fojas digitalizadas 20, la entidad imputa al actor la comisión de la falta grave de indisciplina, injuria en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, pues en la protesta realizada en las afueras del local municipal, habría proferido arengas señalando que *"por culpa de Molina obrero a la lucha, Molina respeta*

⁷ TOLEDO TORIBIO, Omar. El Facebook y el Derecho Laboral. En Revista Diálogo con la Jurisprudencia N° 129, Junio 2009, Lima, pág. 271-273.



nuestros *derechos*”, además indica que llevaron un disfraz de una rata (**ver audio y video minuto: 25:00 en adelante**).

5.9. Que, conforme a la carta de descargo obrante a fojas digitalizadas 22, el demandante refiere respecto a las imputaciones en su contra señala esencialmente que: *“(…) No se ha señalado el TIPO de falta cometida, solo se ha procedido a transcribir el literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad; No se ha señalado la conducta que supuestamente se encuadra en la falta grave cometida por el trabajador; No se ha señalado ni adjuntado las “supuestas” pruebas que cuenta el empleador para acusar al trabajador de “supuestas” supuestas faltas graves, a fin de poder tomar conocimiento de ello y absolverlas o desvirtuarlas conforme a Ley (…)*”

5.10. Si bien, en la carta de descargo, el demandante no acepta haber proferido arengas en contra de la entidad edil; empero, en la declaración de parte llevada a cabo en la audiencia de juzgamiento (**ver audio y video minuto: 25:00**) reconoce haber proferido las arengas; más no acepta que hubiera tenido relación con el disfraz de “rata”; por lo que, corresponde a la entidad edil acreditar que el demandante incurrió en dicho acto, teniendo en cuenta que de conformidad con lo señalado en el artículo 23.4 literal c) de la Ley N° 29497, corresponde al empleador acreditar la causa del despido.

5.11. La entidad emplazada, presento dos archivos de videos en la audiencia de juzgamiento (**ver audio y video minuto: 34:00**), los que contienen imágenes grabadas en la protesta realizadas el 5 de junio de 2019, en el que se aprecia a los trabajadores vociferar arengas alusivas a la protesta, asimismo se aprecia a un hombre disfrazado de una “rata”, de la misma manera a fojas digitalizadas 144 a 155, fotografías tomadas en el día que se efectuó la huelga, visualizándose a los trabajadores realizando arengas y una persona disfrazada de “rata”. Conviene precisar que, no existe otro medio probatorio en donde se desprendan otras frases u hecho que configuran las faltas imputadas por la demandada.

5.12. Debe indicarse que la frase *“por culpa de Molina obreros a la lucha, Molina respeta nuestros derechos”*, o de *“Obreros en la calle por culpa de Molina”*, si bien resulta evidente que se refieren al Alcalde municipal Sr. LUIS MOLINA ARLES; sin embargo, no se advierte que las mismas contengan alguna connotación injuriosa o de falta de respeto contra dicha autoridad, pues resulta un hecho notorio que frases similares son utilizadas en las protestas realizadas por los trabajadores en contra de sus empleadores, esto es, dichas oraciones constituyen alocuciones producto del reclamo que venía realizando, para la cual se utilizó frases que hacen alusión a la protesta realizada y los motivos por los cuales se llevaba a cabo la misma, haciendo uso de la libertad de expresión en la protesta convocada por el Sindicato, siendo que la exigencia del respeto del derecho de los trabajadores no puede considerarse como una falta a la dignidad del empleador.

5.13. Además, debe tenerse en cuenta que la configuración de la injuria *“...depende del sentimiento subjetivo, particular e interno que ocasiona en la víctima, y que la intensidad de ese sentimiento depende a su vez, del sentido de honor que ella tenga de sí misma (…)* Que el honor interno de cada persona, es decir la apreciación que de sus propios valores y virtudes tiene, debe diferenciarse del honor externo, que es la percepción que tienen los demás respecto a los valores y virtudes de esa persona. La injuria, a diferencia de la calumnia y la difamación, incide sólo sobre el honor interno, que es muy subjetivo, pues depende de la escala de valores particular del individuo y de la comparación que sobre su propia conducta y su escala de valores, el mismo individuo realiza, sin que interese, a estos efectos, la apreciación externa de terceros”, por lo tanto, la gravedad de la injuria debe ser apreciada por el Juez en



cada caso concreto pues todo hecho supuestamente injurioso puede no serlo, o serlo con distintos grados de intensidad, según la educación, costumbres o conductas de la persona, por lo que en estos casos se debe investigar si se afectó el honor interno del tercero y que, en consecuencia, no estaba acostumbrado a tal hecho o si, al contrario, estaba acostumbrado a perdonarlo, o a consentirlo, de manera que no constituye, para ese individuo en particular, una injuria grave, independientemente del estrato social o económico al que pertenezca.

5.14. En el presente caso, y conforme a lo señalado por la entidad demandada, las arengas realizadas por el actor se encuentran dirigidos al Sr. MOLINA ARLES quien no es parte del presente proceso, y no se ha acreditado que éste hubiere considerado como una injuria hacia su persona las frases antes referidas, puesto que de las imputaciones realizadas no se advierte que la misma se hubiere iniciado por una comunicación o denuncia por parte de este funcionario que hubiere permitido a esta Judicatura establecer si realmente se afectó su honor y buena reputación⁸, tampoco se ha acreditado de qué forma estas expresiones menoscabaron su imagen o el de la demandada.

5.15. En ese orden de ideas; para que pueda imputarse al actor la falta atribuida, debe demostrarse que existía una responsabilidad directa, esto es, que el trabajador es la persona que realiza el acto de indisciplina o que profiere la injuria o realiza el faltamiento de palabra de forma verbal o escrita en contra del empleador, o alguno de sus representantes o personal jerárquico u otro trabajador, esto es, se requiere de una responsabilidad individual para que pueda configurarse esta falta, lo que no se presenta en el caso de autos, pues lo único que se encuentra acreditado es que el demandante participó en la reunión, pero no así que hubiera realizado un acto que pueda considerarse como grave indisciplina, injuria o faltamiento de palabra a la demandada o a sus representantes, teniendo en cuenta que de los videos ni en la carta de preaviso se señala que las arengas que se hubieran proferido tienen relación con la calificación de la condición injuriosa en contra del alcalde de la Municipalidad demandada, pues lo que se advierte es el ejercicio de derecho a crítica u opinión de cómo determinadas autoridades o el alcalde vienen desarrollando sus funciones y no se advierte que tengan el ánimo de injuria o faltamiento de palabra.

5.16. En cuanto a la persona disfrazada de “rata”, no es posible identificar al demandante como la persona que se encontraba con el citado disfraz, pues no se permite observar el rostro de la persona, siendo que para que pueda atribuírsele dicha falta, debe acreditarse que él fue la persona que llevó o se puso el disfraz o que aceptó hacer dicho acto frente al público, lo que no se evidencia en el caso de autos.

5.17. Siendo así la imputación realizada no cumple con los presupuestos para que sea considerada una falta grave contemplada en el literal f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, motivo por el cual el despido realizado deviene en fraudulento, al haberse incurrido en la causal contemplada en el acápite b) del Fundamento N° 15 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 976-2001-AA/TC, **correspondiendo ordenar la reposición del demandante en su puesto de trabajo.**

5.18. Sin perjuicio de lo determinado, conviene indicar que, en el presente caso el demandante no ha negado su participación en el plantón realizado el 5 de julio de 2019, esto en concordancia con el artículo 28° de la Constitución Política del Perú el cual señala: *“El Estado reconoce los derechos de sindicación,*

⁸ Fundamento Jurídico N° 2 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional con fecha 29 de Abril de 1997 en el expediente N° 018-96-AI/TC.



negociación colectiva y huelga. Cautelar su ejercicio democrático: 3.- Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social (...)”; así para en el caso de autos no se tiene acreditada por ninguna de las partes que tal actividad sindical haya sido declarada inconstitucional o fuera del ordenamiento legal; por lo cual, tal manifestación teniendo reconocimiento constitucional no puede traer como consecuencia el despido.

5.19. Aunado a ello, la entidad no ha cumplido con individualizar la participación del demandante en la manifestación alegada y determinar las supuestas expresiones en desmedro a la dignidad de su empleador, de tal manera las imputaciones impuestas, si bien se encontrarían establecidas en la ley, debemos tener en cuenta que el accionante se encontraba haciendo uso de su derecho a huelga, en el cual no se ha podido identificar de manera clara el supuesto faltamiento de palabra o expresión que atente a la dignidad de su empleador, puesto que de los videos presentados por la demandada y fotografías se aprecia una manifestación de los obreros de la demandada sin haber individualización del demandante, coligiendo que las imputaciones son genéricas.

SEXTO: En relación a la indemnización por daños y perjuicios. –

6.1. Como es sabido, la disciplina de la responsabilidad civil está referida al aspecto fundamental de indemnizar los daños ocasionados en la vida de relación de los particulares, bien se traten de daños producidos como consecuencia del incumplimiento de una obligación voluntaria, ante lo cual estaríamos frente a una Responsabilidad Civil Contractual o como resultado de una conducta que, sin mediar ningún vínculo de orden obligacional que los una o incluso existiendo éste, los daños no se producen por el incumplimiento de una obligación voluntaria, sino como consecuencia del incumplimiento del deber genérico de no causar daño a otro, supuesto normativo que configura la Responsabilidad Civil Extracontractual, advirtiéndose que nuestro ordenamiento jurídico recoge las dos formas de responsabilidad civil anteriormente señaladas. La primera de ellas, es regulada en el apartado referido a la Inejecución de Obligaciones, específicamente en los artículos 1314° y siguientes del Código Civil, mientras que la Responsabilidad Civil Extracontractual, se encuentra incorporado en la Sección Sexta del Libro VII: Fuentes de las obligaciones del mismo cuerpo normativo (artículos 1969° y los que continúan).

6.2. En el presente caso, tenemos que el demandante solicita la indemnización por lucro cesante y daño moral reclamados con la presente demanda, es por el despido fraudulento del que fue víctima, lo que supone el incumplimiento de la emplazada de su obligación contractual de no despedir a un trabajador sin causa justa, por lo que en el presente caso estamos frente a un supuesto de responsabilidad por inejecución de obligaciones, por lo tanto, las pretensiones del actor deben ser analizadas a la luz de las disposiciones establecidas en nuestra normatividad civil sobre responsabilidad contractual, teniendo en cuenta que *“La responsabilidad contractual es aquella que deriva de un contrato celebrado entre las partes, donde uno de los intervinientes produce daño por dolo, al no cumplir con la prestación a su cargo o por culpa, por la inejecución de la obligación, por cumplimiento parcial tardío o defectuoso, la cual debe ser indemnizada”*⁹, es decir, el daño a indemnizar debe provenir por el no cumplimiento de una obligación contenida en el contrato, haberla cumplido de manera imperfecta o haber retardado su cumplimiento por causa imputables al causante del daño.

⁹ Sentencia en Casación emitido por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia en el expediente N° 507-99- LAMBAYEQUE, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 01 de Setiembre de 1999, página 3403.



6.3. Si bien es cierto el artículo 1321 del Código Civil precisa cómo se configura la indemnización por daños y perjuicios, el mero incumplimiento contractual o producción del hecho ilícito no produce de forma automática el nacimiento de la indemnización por daños y perjuicios, la probanza de este incumplimiento o realización del hecho doloso o culposo incumbe al perjudicado, el cual debe probar el nexo de causalidad entre el hecho y el daño producido. Nuestro ordenamiento jurídico en materia procesal ha establecido 4 presupuestos: a) la existencia del daño causado, b) la antijuridicidad, c) el hecho causante del daño, revestido de dolo, culpa y, c) relación de causalidad adecuada entre el hecho causante y daño causado.

La existencia del daño:

6.4. El daño es entendido como el menoscabo o detrimento patrimonial o extrapatrimonial que sufre la víctima y puede ser clasificado en daño emergente, lucro cesante, daño moral, también puede ser definido como la lesión a todo derecho subjetivo, esto es, al menoscabo a los intereses de los individuos en su vida de relación y convivencia social.

6.5. El lucro cesante debe ser “... *entendido como una forma de daño patrimonial que consiste en la pérdida de una ganancia legítima o de una utilidad económica por parte de la víctima o sus familiares como consecuencia del daño, el cual no se habría producido si el evento dañoso no se hubiera verificado, vale decir, es lo que se ha dejado de ganar y que se habría ganado de no haber sucedido el daño*”¹⁰, siendo que en el presente caso, el actor sustenta su pretensión de indemnización por lucro cesante en los montos dejados de percibir como consecuencia del cese injustificado (ver a fojas digitalizadas 13).

6.6. Conforme a lo determinado previamente, esta Judicatura declaró que el demandante fue despedido en forma fraudulenta por la demandada, por lo que éste tuvo que iniciar un proceso judicial a fin de lograr su reposición en su empleo, esto es, durante el tiempo que dure el despido el actor estará privado de ejercer su prestación de servicios a favor de la demandada y por ende, de recibir una contraprestación a cambio, siendo que el trabajo es la fuente común de ingresos de todo trabajador, motivo por el cual se encuentra acreditado el daño sufrido por el demandante por lucro cesante, pues éste se vio impedido por acción propia de la demandada a percibir sus remuneraciones y beneficios sociales, las cuales sirven de parámetro para fijar el lucro cesante demandado.

6.7. Respecto al daño moral contemplado en el artículo 1322° del Código Civil, éste comprende aquellas lesiones generadas en el campo de la afectividad o sentimientos de la víctima y “*Si bien no existe un concepto unívoco de daño moral, es menester considerar que éste es el daño no patrimonial inferido en derecho de la personalidad o en valores que pertenecen más al campo de la afectividad que al de la realidad económica; en cuanto a sus efectos, es susceptible de producir una pérdida pecuniaria y una afectación espiritual*”¹¹, advirtiéndose que en el presente caso el demandante alega que la anulación de su derecho constitucional o de continuidad o permanencia en el trabajo y al de la remuneración, le ha generado dolor, angustia y aflicción, tomando en cuenta que él es el único sustento familiar (ver fojas digitalizadas 14).

6.8. En el presente caso se tiene que el demandante no acreditó haber sufrido una afectación emocional; incumpliendo el deber probatorio que le impone el literal c) del artículo 23.3 de la Ley Procesal del Trabajo

¹⁰ Fundamento Noveno de la Sentencia en Casación emitida por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia el 18 de Junio del 2009 en el expediente N° 4726-2008-AREQUIPA.

¹¹ Casación N° 949-95-AREQUIPA, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” pág. 1007



y lo dispuesto en el **Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral 2019**, desarrollado en Tacna, los días 23 y 24 de Mayo del presente año, respecto a que no cabe presumir la existencia del daño moral, pues su existencia debe ser acreditada con medios probatorios directos o indirectos, razón por la cual este **extremo deviene en infundado**.

La antijuricidad:

6.9. La antijuricidad es entendida como aquella contradicción que se presenta entre un hecho y el orden jurídico, lo que origina un supuesto de responsabilidad civil, la misma que se presenta no sólo cuando se contravienen normas prohibitivas sino también cuando la conducta afecta los valores y principios sobre los cuales reposa nuestro ordenamiento jurídico.

6.10. El derecho al trabajo se encuentra reconocido como derecho fundamental en el artículo 22 de la Constitución Política, advirtiéndose 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"*¹², por lo tanto, frente a este derecho se impone la obligación al empleador de no despedir al trabajador sin previamente atribuirle la comisión de una falta grave debidamente tipificada en la Ley, obligación que se encuentra implícita en toda relación laboral.

6.11. Estando que en el presente caso, habiéndose extinguido una relación laboral a plazo indeterminado sin haberse acreditado la causa justa de despido invocado en el procedimiento de despido instaurado por la demandada, esta Judicatura considera que se encuentra acreditado su actuar antijurídico pues infringió lo señalado en el artículo 22° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el mismo que indica 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, incumpliendo la emplazada con su obligación contractual de no despedir a la demandante sino por causa justa.

Relación de causalidad:

6.12. El artículo 1321° del Código Civil exige que entre el hecho antijurídico y los daños sufridos por el deudor exista una causa inmediata y directa, para lo cual debe determinarse que el hecho que produce el daño debe ser idóneo, debe ser la causa directa e inmediata del daño, es decir, si tras una simple operación intelectual, al suprimir mentalmente la causa, el efecto desaparece.

6.13. En el presente caso, se advierte que en los daños irrogados al demandante se derivan de manera directa e inmediata del despido del cual fue objeto por parte de la demandada, pues si ésta hubiere respetado el derecho del actor de no ser despedido sin causa justa, éste no hubiera sufrido la privación de

¹² Fundamento Jurídico N° 3.3.1. de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 00263-2012-PA/TC de fecha 22 de Octubre del 2012.



sus remuneraciones, además que la conducta asumida por la demandada constituye un hecho idóneo para producir un daño.

Factores de atribución:

6.14. En materia de inexecución de obligaciones, nuestro Código Civil ha previsto que el causante del daño puede actuar a título de dolo, cuando deliberadamente no cumple con su obligación, según lo señalado en el artículo 1318°; por culpa inexcusable cuando por negligencia grave no se ejecuta la obligación tal como lo indica el artículo 1319° o por culpa leve cuando se omite aquella diligencia ordinaria exigida por la naturaleza de la obligación y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar, conforme a lo establecido en el artículo 1320, siendo que en cualquiera de los casos, el agente queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios; sin embargo, el resarcimiento por la inexecución de la obligación o por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inexecución, salvo que se actúe con culpa leve, en cuyo caso el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída, según lo indicado en el artículo 1321°, correspondiendo al perjudicado acreditar el dolo o la culpa inexcusable mientras que la culpa leve del deudor se presume (artículos 1329° y 1330°).

6.15. En el presente caso, atendiendo que la demandada a sabiendas que, al momento del cese del actor, éste tenía la condición de trabajador a plazo indeterminado, pudiendo ser sólo pasible de despido por causas justificantes conforme a las establecidas en los artículos 23° y 24° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, y con previo procedimiento de despido, por lo que se determina que el actuar de la demandada fue doloso.

El quantum indemnizatorio:

6.16. Habiéndose verificado la concurrencia de los elementos de la indemnización de daños y perjuicios, corresponde al demandante ser indemnizado por la demandada, debiéndose fijar el monto de dicha indemnización por concepto de lucro cesante y daño moral, teniendo en cuenta que el artículo 1331 del Código Civil señala que es de cargo del perjudicado acreditar la cuantía del daño sufrido por la inexecución de la obligación, o por su incumplimiento parcial, tardío o defectuoso, aunque el artículo 1332 del mismo cuerpo normativo señala que si el resarcimiento del daño no pudiera ser probado en su monto preciso, el Juez deberá fijarlo con valoración equitativa.

6.17. En cuanto al lucro cesante, entendido como la renta o ganancia frustrada o dejada de percibir estaría conformado por las remuneraciones y beneficios económicos no percibidos por el accionante a partir del día siguiente en que se produjo su cese suscitado el 22 de julio de 2019 hasta su efectiva reposición, sin embargo, esta judicatura considera que el cálculo de este concepto será hasta la fecha de la emisión de la presente sentencia.

6.18. Al respecto, viene al caso mencionar la Casación Laboral N° 2677- 2012-Lima, fundamento 10 señaló lo siguiente: "(i) *que el despido arbitrario efectuado en contra del demandante le ocasionó daño patrimonial, en la modalidad de lucro cesante, dado que hubo una "falta de ingresos de determinados bienes o derechos al patrimonio de la víctima", quien se vio privado de beneficios que hubiera obtenido de haber continuado laborando para la recurrente;* (ii) *que el pago del lucro cesante no puede asimilarse a*



las remuneraciones no canceladas, pues ello constituiría enriquecimiento indebido y pago por labor no efectuada; (iii) que siendo ello así es posible acudir a lo dispuesto en el artículo 1332 del Código Civil (...); (...)" (El resaltado y subrayado es nuestro)

6.19. En tal sentido, bajo dicho criterio debe efectuarse el cálculo correspondiente por concepto de lucro cesante, a efectos de delimitar equitativa y razonablemente el quantum indemnizatorio referido a la modalidad de lucro cesante, aplicando el artículo 1332° del Código Civil.

6.20. De lo señalado precedentemente, a criterio de este Despacho, no habiendo percibido ingresos por el lapso de 2 años, 9 meses y 28 días (22 de julio de 2019¹³ al 20 de mayo de 2022¹⁴) y existiendo conceptos que son consecuencia directa de la prestación efectiva de labores, por tanto no merecen consideración en el quantum indemnizatorio; y atendiendo a que la remuneración mensual del actor ascendía a S/ 1,300.00 soles, es que este Despacho de modo razonable y prudencial estima la suma ascendente a **S/ 30,000.00 soles**; por lo que, corresponderá reconocer a la entidad edil dicho monto por indemnización por lucro cesante a favor del accionante.

SÉTIMO. – Sobre los intereses, costas y costos procesales. –

7.1. De conformidad con lo señalado por el artículo 1334 del Código Civil, en las obligaciones de dar sumas de dinero cuyo monto requiera ser determinado mediante resolución judicial, hay mora a partir de la fecha de la citación con la demanda, por lo tanto, los intereses legales que debe cancelar la demandada a la demandante deben computarse a partir de la notificación de la demanda y se liquidarán en ejecución de sentencia.

7.2. Si bien el artículo 412 del Código Procesal Civil establece que el reembolso de los costos y costas del proceso son de cargo de la parte vencida, salvo declaración expresa y motivada de exoneración, debe tenerse en cuenta que, conforme a lo señalado en la Séptima Disposición Complementaria de la Ley Procesal del Trabajo, en los procesos laborales el Estado sólo puede ser condenado al pago de costos, por lo que debe ser exonerada del pago de las costas procesales.

7.3. Finalmente, corresponde señalar que de conformidad con el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, sólo se han expresado las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan la decisión; por lo que, las demás pruebas actuadas y o glosadas, en nada enervan las conclusiones precedentemente anotadas.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por las consideraciones expuestas, con las facultades contempladas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo y administrando justicia a nombre de la Nación, la Juez del Décimo Octavo Juzgado Permanente de Lima; **RESUELVE DECLARAR:**

- 1. FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **JUAN ANTONIO LOPEZ ERSKINE** contra la **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES**; en consecuencia.

¹³ Fecha de cese.

¹⁴ Fecha de emisión de sentencia.



- 1.1. Se declara **FRAUDULENTO** el despido del actor realizado por la demandada el 22 de julio de 2019, y **ORDENO** que la entidad edil cumpla con reponer al accionante en su puesto de trabajo, o en caso de imposibilidad acreditada, en uno similar que no implique una reducción de su remuneración percibida al momento del cese.
- 1.2. Se **ORDENA** que la demandada abone al demandante la suma de **S/ 30,000.00 (TREINTA MIL CON 00/100 SOLES)** por concepto de indemnización por daños y perjuicios (lucro cesante), más los intereses legales correspondientes que se liquidaran en ejecución de sentencia.
2. **INFUNDADA** la demanda en los extremos en que se pretende el pago de una indemnización por daños y perjuicios por daño moral.
3. **CONDENAR** a la demandada al pago de costos debidamente acreditados. **SIN COSTAS.**

Hágase Saber. -