



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad Derecho y Ciencia Política

Escuela Académico Profesional de Derecho

Impacto de la suspensión perfecta de labores por
caso fortuito en el despido arbitrario
Caso Ilaxa, Lima - 2022

**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título
profesional Abogado**

Presentado por:

Quiquia Palpa, Evelyn Verónica

Código ORCID: 0000-0001-8949-0103

Asesor: Oruna Rodríguez, Abel Marcial

Código ORCID: 0000-0001-6380-1014

Línea de investigación: Derecho Administrativo

Lima-Perú

2022

 Universidad Ncrbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, **QUIQUIA PALPA EVELYN VERONICA**, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo "IMPACTO DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CASO FORTUITO EN EL DESPIDO ARBITRARIO, CASO LLAXA, LIMA -2022" Asesorada por el docente: ABEL MARCIAL ORUNA RODRIGUEZ DNI: 07966332 ORCID 0000-0001-6380-1014 tiene un índice de similitud de DIEZ (10%) con código verificable oid:14912:203394479 en el reporte de originalidad delsoftware Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma
Evelyn Verónica Quiquia Palpa
 DNI: 43602996



.....
 Firma
Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega
 DNI: 08456628

Lima, 28 de noviembre de 2022

Índice de Contenido

Carátula.....	1
Dedicatoria	4
Agradecimientos.....	5
Resumen.....	6
I.- Introducción.....	7
II.- Presentación del caso jurídico.....	8
2.1.- Antecedentes	8
2.2.- Fundamento del tema elegido	9
2.3.- Aporte y desarrollo de la experiencia	10
2.4.- Presentación del reporte de caso jurídico.	11
III.- Discusión	12
IV.- Conclusiones	13
Referencias	14
ANEXOS	19
Anexo 1. Matriz de consistencia o apriorística	20
Anexo 2. Resolución Judicial N°01 que contiene el caso jurídico Llaxa Vásquez	21
Anexo 3. Declaratoria de originalidad del autor	39
Anexo 4. Declaratoria de autenticidad del asesor	40
Anexo 5. Reporte del Informe de similitud.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I. Matriz de categorización o apriorística.....	18
---	----

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios por su amor bondadoso, y por iluminar mi camino. A mi hermano Cristhiam que vive muy dentro de mi corazón, y su recuerdo me acompaña a seguir luchando por mis sueños. A mis padres y hermanos porque en la unidad familiar encuentro la principal motivación para seguir creyendo que todo es posible.

Agradecimientos

Agradecer a Dios por darme salud y vida, por bendecirme con su amor infinito. De forma especial agradecer a mi familia, a mis padres y hermanos por sus palabras de motivación para conseguir mis metas. A los docentes de la Universidad Wiener por su entrega y dedicación formando profesionales competentes. A mis compañeras de la universidad, que luego hicimos una gran amistad; Guisel, Candy, Tania, Esmeralda, aprendí de cada una de ellas. A nuestro asesor Abel Oruna Rodríguez, por su entrega y compromiso en cada clase para finalizar con éxito nuestro trabajo de investigación y cumplir nuestro objetivo.

IMPACTO DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CASO FORTUITO EN EL DESPIDO ARBITRARIO. CASO LLAXA, LIMA -2022

IMPACT OF THE PERFECT SUSPENSION OF WORK DUE TO FORTUITOUS CASES ON ARBITRARY DISMISSAL. CASE LLAXA, LIMA-2022

**Línea de investigación: Derechos Humanos, Derecho Civil, administrativo
Evelyn Verónica Quiquia Palpa, a2022802768@uwiener.edu.pe,
Orcid: 0000-0001-8949-0103
Facultad Derecho y Ciencias Políticas
Universidad Norbert Wiener**

Resumen

La suspensión perfecta de labores por caso fortuito es una herramienta que faculta al empleador a suspender las labores de forma unilateral, debiendo cumplir con el correcto procedimiento ante la Autoridad Administrativa de trabajo. El objetivo de esta investigación fue determinar el impacto de la suspensión perfecta de labores en los despidos arbitrarios. La metodología fue enfoque cualitativo con revisión de un caso jurídico, apoyados en teorías y normas, aplicando el método hermenéutico interpretativo. En el resultado se identifica que los empleadores incumplen con el debido procedimiento administrativo ante la AAT, ya que no basta que suceda el caso fortuito sino que se debe de comunicar inmediatamente a la autoridad y a los trabajadores. Conclusión: en el caso en concreto el empleador despidió al demandante y posteriormente pretendió subsanar dicha situación tramitando la suspensión perfecta que no produjo ningún efecto, ya que en la realidad de los hechos la empresa considero extinguir el vínculo laboral.

Palabra clave: suspensión perfecta, despido arbitrario, vínculo laboral, estabilidad laboral, caso fortuito, principio de continuidad laboral.

Abstract

The perfect suspension of work due to a fortuitous event is a tool that empowers the employer to suspend work unilaterally, complying with the procedure before the Administrative Labor Authority. The objective of this investigation was to determine the impact of the perfect suspension of work on arbitrary dismissals. The methodology was a qualitative approach with a review of a legal case, supported by theories and norms, applying the interpretative hermeneutic method. In the result, it is identified that employers fail to comply with the due administrative procedure before the AAT, since it is not enough for the fortuitous event to happen, but that it must be immediately communicated to the authority and the workers. Conclusion: in the specific case, the employer fired the plaintiff and later tried to remedy the situation by processing the perfect suspension that did not produce any effect, since in reality the company considered terminating the employment relationship.

Key word: perfect suspension, arbitrary dismissal, employment relationship, job stability, fortuitous event, principle of employment continuity.

I.- Introducción

La economía impacta directamente en las relaciones laborales. En Alemania, se pronostican una recesión de hasta 1.5%, las empresas empiezan a reducir su producción afectando las relaciones laborales (Conde, 2022).

En Estados Unidos, está atravesando una gran inflación, lo que aumenta el riesgo de una recesión, impactando en despidos masivos, Sin embargo, el gobierno ofrece beneficios estatales por desempleo (Reuters, 2022).

En España, el problema se presenta al identificar una situación de caso fortuito o razones económica. Debido a que pueden asemejarse y confundirse en el procedimiento, lo que implica un mayor esfuerzo en demostrar esta situación en la empresa afectada (López, 2020).

En Paraguay, según Benrey (2011), en Paraguay y España, tienen una lista de causales de suspensión del contrato no es taxativa, por el contrario, establece una lista enunciativa, dejando abierta la posibilidad de existir otras causales de suspensión dentro del contrato de trabajo.

En Ecuador, Según Tapia, (2022), la Corte Suprema de Justicia, realiza una interpretación a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario Derivada del Covid-19, agrega un requisito adicional para la SPL, al establecer un cese total y decisivo en la actividad económica del empleador, lo cual, sería una vulneración al trabajo y a las partes contratantes.

En el Perú, la SPL por caso fortuito se regula mediante el artículo 15 del D.Leg. N°728, LPCL, (2020), suspende las labores sin necesidad de una autorización previa por un máximo de hasta (90) días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa del Trabajo (en adelante la AAT), uno de los primeros problemas es la falta de concordancia entre la declaración jurada y la comprobación de estos hechos, así como, la comunicación inmediata como lo establece la ley, sobre estos puntos iremos ampliando la investigación (Vega, 2020).

En cuanto al diagnóstico sobre esta investigación, considero que la medida de la suspensión perfecta de labores tiene un gran finalidad sobre todo para aquellas situaciones que ponen en riesgo la continuidad de la empresa, ayuda a mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores. La medida tiene una buena finalidad que es preservar las relaciones laborales, y otorgarle la más larga duración al vínculo laboral, Sin embargo, una mala aplicación puede impactar en el despido arbitrario. En el caso

estudiado, se ha determinado que el caso fortuito fue real, el problema se presenta en mal procedimiento administrativo (Álvarez, 2016).

Hernandez Sampieri, (2017). En cuanto a la justificación metodológica, teórica y práctica, el presente trabajo está orientado a identificar los principales problemas al momento de la aplicación de la suspensión perfecta de labores. No siendo necesario tener vínculo laboral para recién adquirir el derecho. Una situación diferente es adquirir el derecho a una remuneración justa o suficiente, a tener beneficios sociales a una jornada máxima de trabajo, los cuales no siempre obedecen a los requisitos de la universalidad.

Al respecto planteamos como problema general de investigación: ¿Cómo impacta la suspensión perfecta de labores por caso fortuito en el despido arbitrario? y como problemas específicos: ¿Cómo impacta la estabilidad laboral en el despido arbitrario?; y, ¿Cómo impacta el principio de la continuidad laboral en el despido arbitrario?

Como objetivo general de esta investigación tenemos: Determinar el impacto de la suspensión perfecta de labores en los despidos arbitrarios caso Llaxa Vasquez Toribio Lima; y como objetivos específicos: determinar el impacto de la estabilidad laboral en el despido arbitrario; y, determinar el impacto del principio de la continuidad laboral en el despido arbitrario.

II.- Presentación del caso jurídico

2.1.- Antecedentes

A nivel internacional, Cheuquelaf y Gamonal (2010), en la tesis para optar el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales por la Universidad de Chile, la suspensión del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor se debe interpretar en base a principios del derecho laboral; principio de continuidad laboral y el principio de buena fe, teniendo en cuenta que esta causa invocada el trabajador no sólo pierde el trabajo, sino que por ley laboral no puede exigir indemnización.

Para Tapia (2022), en la tesis para la optención del Título de abogada en los Tribunales y Juzgados de la Republica, por la Universidad Nacional de Chimborazo - Riobamba Ecuador. La no correcta aplicación de este instituto juridico por caso fortuito, surgen los despidos contrarios a la ley, considerandose como un instituto excepcional pero muchas veces es usado de forma erronea, contrarios a los principios de derecho laboral como el de favorabilidad para el trabajador.

En cuanto a las investigaciones nacionales, Gallardo y Montenegro (2021) en la tesis presentada para optar el título profesional de abogado por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca – Perú, sobre el principio de Continuidad laboral, dentro de una relación laboral se entiende por permanencia dentro del vínculo laboral, lo que significa estabilidad laboral, no debe ser invocado de manera arbitraria o sin causa objetiva al momento de invocarla.

En cuanto a la tesis de Paredes (2019), para optar el título profesional como abogada por la Universidad Antenor Orrego Trujillo – Perú. Otorgar automáticamente la suspensión perfecta de labores ante la sola solicitud del empleador en los ceses colectivos por temas financieros afecta a la estabilidad laboral, teniendo en consideración que este mecanismo tiene como finalidad el de suspender obligaciones al empleador en relación con sus trabajadores, sin que se haya verificado el caso fortuito que justifique el cese colectivo.

2.2.- Fundamento del tema elegido

Para sustentar nuestra primera categoría denominada *Suspensión perfecta del vínculo laboral*. Herrera, (2020), para la que una empresa sea atendida por razones económicas y considerada como un hecho de fuerza mayor o caso fortuito, deberá de cumplir con características de ser hechos de irresistibilidad, imprevisible e inimputable, por tanto, no se trata de una simple dificultad, sino que se trate de un hecho sea absolutamente insuperable para quien tiene la obligación.

La primera subcategoría de la primera categoría, es decir *sobre la Estabilidad Laboral* debemos indicar que, en contraposición a la tendencia legislativa de flexibilizar las relaciones laborales, la Corte Constitucional ha ido fortaleciendo a través de las garantías laborales, interpretando en base a principios de igualdad, solidaridad y dignidad humana. Lo cual, ha sido denominado la constitucionalización del derecho del Trabajo (Vallecilla, s.f.)

En relación a la segunda subcategoría de la primera categoría, es decir el *Principio de Continuidad* debemos indicar que es la falta de certidumbre respecto al contenido de este principio cuyo mayor desarrollo se positiviza en la estabilidad laboral "(...) lo que conlleva a pronunciamiento por parte de la justicia Constitucional, (...) estableciendo un régimen de protección frente al despido" (Ferro, 2021, pág. 7).

Para Álvarez, (2016), en cuanto a la decisión de mandar a una suspensión del contrato por caso fortuito se da forma unilateral por parte del empleador. Respecto a la

comunicación a la AAT esta es obligatoria y se debe dar de forma inmediata y paralela al comunicado de los trabajadores afectados, según el artículo 15 de la LPCL.

Según, Gutiérrez, (2008). Para preservar estabilidad laboral, se debe establecer una proporcionalidad en la medida al momento de restringir algún derecho fundamental, un test de idoneidad al ámbito laboral establecerá si la medida impuesta por el empleador a los trabajadores es la única herramienta para coadyuvar la estabilidad de su empresa.

En relación a la segunda categoría denominada *despido arbitrario recurrimos a la teoría del principio de causalidad del despido*, de Bustamante B., (2002), son lesivas del principio de causalidad del despido, lo cual se considera el núcleo base del derecho de trabajo, tratando de legitimarse a discreción del empleador, sin tener su fundamento en un motivo justificado, lo cual es incompatible con el derecho al trabajo.

Para sustentar nuestra primera subcategoría de la segunda categoría denominada *efectos jurídicos*, recurrimos a la Teoría de la Pirámide de Maslow, citado por (Alcalde & Tiznado, 2022) que explica que motiva la conducta humana y tiene cinco niveles que se encuentran en ordenados según las necesidades que debemos ir cubriendo.

En relación a la segunda subcategoría de la segunda categoría, es decir la *remuneración*. Debemos indicar que se “existe aspectos que se deben tomar en cuenta con respecto a la motivación de los trabajadores que tiene relación con su remuneración, y reconocimiento por sus funciones (...), y el status equitativa como parte de su desarrollo dentro de la empresa”. (Alcalde & Tiznado, 2022, pág. 25).

Para Astohuaman, (2022), “al otorgar la SPL de forma automática ante la solicitud del unilateral del empleador en los ceses colectivos por causas financieras estaría vulnerando los derechos del trabajador.

2.3.- Aporte y desarrollo de la experiencia

En la presente investigación utilizaremos el enfoque cualitativo, y el método hermenéutico jurídico y dogmático jurídico, haremos una recolección y análisis de datos para esclarecer las preguntas formuladas a partir del tema elegido. En esa misma línea iremos desarrollando las hipótesis como posibles respuestas. Por tanto, la formulación indagatoria será dinámica entre la realidad de los hechos y el sentido de su interpretación (Hernandez Sampieri, 2017)

Con fecha 30 de agosto de 2020 se presentó la demanda por despido arbitrario del caso Llaxa Vasquez. El 16 de febrero del 2021, la Corte Superior de Justicia de Trabajo de Lima

Este, admite a trámite la demanda contra la empresa Etiquetas Industriales S.A, sobre indemnización por despido arbitrario. El 18 de mayo de 2021 se lleva a cabo la audiencia de conciliación. El 20 de mayo de 2021 se solicita remitir el expediente administrativo de la Orden de inspección N°4041-2021-SUNAFIL/ILM, incluyendo la constancia de inspectivas de investigación de fecha 10 de febrero de 2021.

Mediante Resolución N° 06, de fecha 15 de junio de 2022, el Juzgado Especializado de trabajo de Ate-zona 02, emite sentencia. Declarando Fundada en parte la demanda interpuesta por Toribio Llaxa Vasquez contra la empresa Etiquetas Industriales S.A; ordenando a la demanda cumpla con pagar una indemnización por despido arbitrario, cumpla con pagar la compensación por tiempo de servicios, cumpla con pagar una indemnización por daño moral. Finalmente, mediante resolución N° 07, de fecha 12 de julio de 2022, la Corte Superior de Justicia de Trabajo de Lima Este –Juzgado de Trabajo –zona 02, del Módulo Corporativo Laboral Fortaleza. Declara Consentida la sentencia, y se requiere a la demandada Etiquetas Industriales S.A, en el plazo de tres días cumpla con pagar.

2.4.- Presentación del reporte de caso jurídico.

El señor Llaxa Vasquez Toribio, mantuvo una relación laboral del 14 de agosto de 2014 hasta el 31 de Julio del 2020 con la empresa Etiquetas Industriales S.A, con un contrato indeterminado bajo el régimen laboral privado. El lunes 03 de agosto del 2020, no le permite el ingreso. Ante tal injusto hecho, se realizó una constatación Policial y se mandó una Carta Notarial el día 05 de agosto del 2020.

Respecto la responsabilidad de la empresa; señaló cuatro elementos de la responsabilidad civil, que son los siguientes; 1). Antijurídica, ante el incendio ocurrido el día 31 de julio del 2020 (caso fortuito), la demandada debía comunicar inmediatamente a la AAT, La empresa no adopto medidas menos perjudiciales para los trabajadores; 2). Nexa causal, la relación causal, lo constituye precisamente, el accionar del empleador al despedir sin causa objetiva.

Por lo indicado, la demandada actuó de forma, arbitraria, al derecho de trabajo. 3). Daño, ha impactado en el vínculo laboral por parte de la demandada constituyendo un claro detrimento o al derecho tutelado, y al de la remuneración; decae así en un perjuicio moral, dada la afectación respecto por la dignidad personal y profesional. 4). Factor de Atribución, en el presente caso, la emplazada cesó al accionante arbitrariamente de una manera informal. Por tanto, según el Artículo 1318° del Código Civil, se determina la causa de

Atribución de responsabilidad Civil por daño Moral a la demandada se deriva del dolo de aquella.

III.- Discusión

En relación al objetivo general de esta investigación. De qué manera impacta la *suspensión perfecta de labores del vínculo laboral* por caso fortuito en el despido arbitrario caso: Llaxa Vásquez, la posición teórica de Herrera, (2020), una empresa puede adoptar esta medida por razones económicas, y considerada como un hecho de caso fortuito, deberá de cumplir con características de ser hechos de irresistibilidad, imprevisible e inimputable, por tanto, no se trata de un simple dificultad sino que se trate de un hecho sea absolutamente insuperable para quien tiene la obligación, por lo que tiene incidencia, en la segunda categoría denominada *despido arbitrario*, la teoría del principio de causalidad del despido, de Bustamante B. ,(2002), indica, que son lesivas al principio, ya que esta tiene su núcleo base en el derecho de trabajo, tratando de legitimarse a discreción del empleador, sin tener su fundamento en un motivo justificado, lo cual es incompatible con el derecho al trabajo.

De acuerdo a lo establecido en el primer objetivo específico de esta investigación. determinar el impacto de la estabilidad laboral en el despido arbitrario, en relación a la primera categoría *suspensión perfecta del vínculo laboral* y en especial a la primera subcategoría *Estabilidad Laboral*; la posición de la teoría contraposición de la tendencia legislativa de flexibilizar las relaciones laborales (Vallecilla, s.f.); así la Corte Constitucional ha ido fortaleciendo las relaciones laborales lo que se corrobora con lo identificado en el caso de estudio. Establece garantías laborales en base a principios de igualdad, solidaridad, y dignidad humana lo que se relaciona con la posición de Cheuquelaf y Gamonal (2010) en el sentido que de aplicar este instituto jurídico sin tener en cuenta la conservación de derechos adquiridos perjudica la estabilidad laboral.

En cuanto al segundo objetivo específico de esta investigación determinar el impacto del principio de continuidad laboral en el despido arbitrario, en relación a la primera categoría *suspensión perfecta del vínculo laboral* y en especial a la segunda subcategoría denominada Principio de Continuidad; la posición de la teoría de positivización de este principio, de Ferro (2021), se relaciona con la estabilidad laboral indica que ante falta de certidumbre en las relaciones laborales merece un despliegue de protección frente al despido arbitrario, Por lo indicado, podemos expresar que lo desarrollado en el caso: Llaxa Vásquez, no se respetó el debido procedimiento administrativo ante la AAT, lo cual, impacta en la segunda categoría denominada despido arbitrario.

IV.- Conclusiones

Primera. Hemos determinado que existe impacto de la suspensión perfecta de labores por caso fortuito en los despidos arbitrarios, en el caso Llaxa Vásquez Toribio- Lima; en virtud de la posición teórica de Herrera, (2020), basados en la teoría de la SPL del vínculo laboral y la posición de Bustamante B, (2002), lo que ha terminado por corroborar el objetivo general de esta investigación.

Segunda. Hemos determinado que sí existe impacto en la estabilidad laboral en el despido arbitrario, en el caso Llaxa Vásquez -2022. Basado en el estudio de la primera subcategoría estabilidad laboral, apoyada en la teoría de (Vallecilla, s.f.), las principales causas fueron no seguir el correcto procedimiento administrativo, en tanto, no existió la comunicación inmediata a la AAT, ni a los trabajadores sobre sus situación laboral.

Tercera. Hemos determinado el impacto del principio de continuidad laboral en el despido arbitrario. Basado en el estudio de la segunda subcategoría Principio de Continuidad apoyada en la teoría de Ferro, (2021), es la falta de certidumbre respecto al sentido de este principio cuyo mayor avance se positiviza en la estabilidad laboral lo cual se ve consagrado en los artículos 22 y 27 de la Constitución Política.

Finalmente, las limitaciones encontradas están relacionados a encontrar teorías del caso, Respecto al problema general de la investigación, tenemos una resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral que se relaciona directamente con el caso, de mala interpretación del sentido de la ley, por lo que decae en un despido injustificado. Por lo indicado, no se está cumpliendo con la vocación del Derecho de Trabajo de atribuirle la prolongación a la relación laboral por lo que es recomendable un pronunciamiento en ese sentido.

Referencias

- Alcalde, C., & Tiznado, W. (Marzo De 2022). *El Impacto En La Motivación Laboral De Los Colaboradores Administrativos Del Área De Operaciones Comerciales De La Empresa Luz Del Sur Durante Pandemia Del Covid 19*. Obtenido De https://Repositorio.Ulima.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12724/16165/Alcalde_Tiznado-Impacto-Motivaci%C3%B3n-Laboral-Luz-Del-Sur-Covid-19.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y
- Alegría Muñoz., C., & Pinto Robles., C. (2005). *La Suspensión De La Relación Laboral*. Santiago, Chile: https://Repositorio.Uchile.Cl/Bitstream/Handle/2250/107560/De-Alegria_C.Pdf?Sequence=3&Isallowed=Y.
- Álvarez, G. L. (Julio De 2016). *Ius Veritas N°52*. Obtenido De *La Suspensión De Labores Por Caso Fortuito Y Fuerza Mayor: Analisis Legal Y Casuístico*: <https://Revistas.Pucp.Edu.Pe/Index.Php/Iusetveritas/Article/View/16385>
- Astohuaman, A. (Abril De 2022). *El Compromiso Laboral Y La Suspensión Perfecta Durante La Pandemia Del Covid 19 En Los Trabajadores De Dos Empresas De La Industria De Oleaginosas De Ucayali - 2020*. Obtenido De http://Repositorio.Unu.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Unu/5314/B4_2022_Unu_Doctorado_2022_Td_Alex-Astohuaman-Huaranga.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y
- Benrey, Juliana. (2011). "Análisis De La Figura De La Suspensión De Contrato De Trabajo Del Trabajador Particular En Colombia Y Algunas Menciones A La Legislación Extranjera". *Revista Estudios Socio-Jurídicos*, 379-410.
- Bustamante, B. (2002). Blancas Bustamante, C. (2002). *El Derecho Al Trabajo Y El Despido Arbitrario. A Propósito De Una Sentencia Del Tribunal Constitucional. Ius Et Veritas, 13(25), 268-280. Recuperado A Partir De https://Revistas.Pucp.Edu.Pe/Index.Php/Iusetveritas/Article/Vie*. Recuperado A Partir De <https://Revistas.Pucp.Edu.Pe/Index.Php/Iusetveritas/Article/View/16213>.
- Bustamante, C. B. (2016). *Derechos Fundamentales De La Persona Y La Relación De Trabajo*.
- Casación N°1693. (2014). *Sala De Derecho Cosntitucional Y Social Permanente Corte Suprema De Jusiticia De La República*. Obtenido De <https://lmg.Lpderecho.Pe/Wp-Content/Uploads/2021/09/Casacion-1693-2014-Lima-Lp.Pdf>

Cheuquela Contreras, M., & Gamonal Villarroel, S. (2010). El Despido Por Caso Fortuito Y Los Derechos Del Trabajador Despedido. Chile: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111053/tesis%20despido%20por%20caso%20fortuito%20-%202010%20-%20pdf.pdf?sequence=1&isallowed=Y>.

Código Del Trabajo. (1993). *Artículo 68 Del Capítulo VIII*.

Código Del Trabajo. (16 De Diciembre De 2005). *Artículo 169 Del Código De Trabajo De Ecuador*. Obtenido De <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-De-Trabajo-Pdf.pdf>

Código Sustantivo Del Trabajo. (9 De Septiembre De 1950).

Conde, L. (21 De Setiembre De 2022). Alemania Empobrece, Y Reclama Sangre, Sudor Y Lágrimas. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/09/20/opinion/1663667305_581237.html.

D.Leg. N°728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral. (2020). Obtenido De <https://elperuano.pe/noticia/129149-suspension-perfecta-de-labores-gobierno-dispone-que-medida-regira-hasta-el-2-de-octubre#:~:Text=15%2f09%2f2021%20el%20gobierno,Octubre%20de%20este%20a%C3%B1o%2c%20es>

Delgado, A. (Julio - Diciembre De 2020). *Implicancias De La Suspensión Perfecta De Labores En El Perú Frente Al Impacto Económico De La Covid-19*. Obtenido De <https://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/article/view/77/69>

Dévora, F. G. (2019). Obtenido De Protección Contra El Despido Arbitrario De Trabajadores Tiempo Parcial En El Perú: <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/20.500.12590/16273>

Dir Est. (1927). *State Of California*. Obtenido De <https://www.dir.ca.gov/dlse/spanish/warn-faqs.html>

Ferro, V. (Julio De 2021). *El Principio De Continuidad De Los Contratos Y El Régimen De Protección Frente A La Desvinculación Laboral Individual Y Colectiva*. Obtenido De https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21275/ferro_delgado_v%C3%8dctor.pdf?sequence=5&isallowed=Y

Gallardo Villavicencio, M. M., & Montenegro Alvitez, V. (Febrero De 2021). Suspensión Perfecta De Labores En El Estado De Emergencia Covid-19 Y Los Derechos De Los Trabajadores. Cajamarca, Perú:

- [Http://Repositorio.Upagu.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Upagu/1600/Tesis%20gallardo-Montenegro.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://Repositorio.Upagu.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Upagu/1600/Tesis%20gallardo-Montenegro.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y).
- Guiza, O. E. (11 De Julio De 2020). *La Re Conceptualización Del Derecho Del Trabajo En El Siglo Xxi. Justicia*, 25(38), 53-76. Obtenido De <https://doi.org/10.17081/Just.25.38.4400>
- Gutiérrez, M. (2008). *Ciudadanía En La Empresa Y Derechos Fundamentales Inespecíficos*. Obtenido De <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R38307.pdf>
- Hernandez Sampieri, R. (2017). *Metodología De La Investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/investigacion.pdf>.
- Herrera, A. (2020). *La Suspensión Del Contrato De Trabajo Por Fuerza Mayor O Caso Fortuito*. Obtenido De https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/24430/Anamaria_Herreraromero_2020.pdf?Sequence=2&Isallowed=Y
- Ley Federal Del Trabajo (Lft). (30 De Abril De 2020). *Lft Artículo 42 Federal De México*. Obtenido De [Leyes-Mx.Com: https://leyes-mx.com/ley_federal_del_trabajo/42.htm](https://leyes-mx.com/ley_federal_del_trabajo/42.htm)
- López, E. (04 De Abril De 2020). *Medidas De Protección Laboral Y De Seguridad Social Aplicadas En España Durante El Estado De Alarma Provocado Por La Epidemia Del Covid-19*. Obtenido De <https://actualidadlaboral.com/medidas-de-proteccion-laboral-y-de-seguridad-social-aplicadas-en-espana-durante-el-estado-de-alarma-provocado-por-la-epidemia-del-covid-19/>
- Ministerio De Trabajo Y Economía Social. (2022). *Guía Laboral*. Obtenido De https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_16_1.htm
- Monereo, J. (1996). *Derechos Sociales De La Ciudadanía Y Ordenamiento Laboral*.
- Mujica, J. N. (S.F.). *Derecho Internacional Del Trabajo*. Obtenido De [lus Et Veritas 31: File:///C:/Users/Moises%20huam%C3%A1n/Downloads/12417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-49389-1-10-20150503.pdf](https://lus-et-veritas.com/31-file:///C:/Users/Moises%20huam%C3%A1n/Downloads/12417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-49389-1-10-20150503.pdf)
- Paredes Valdiviezo, P. (2019). *Suspensión Perfecta En El Procedimiento De Cese Colectivo Por Causas Económicas Y La Vulneración A Los Derechos Del Trabajador*. Trujillo, Perú: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4551/1/Re_Dere_Patricia.Paredes_Suspension.Perfecta.Procedimiento_Datos.pdf.

- Paredes, P. (2019). Suspensión Perfecta En El Procedimiento De Cese Colectivo Por Causas Económicas Y La Vulneración A Los Derechos Del Trabajador. Trujillo, La Libertad: https://Repositorio.Upao.Edu.Pe/Bitstream/20.500.12759/4551/1/Re_Dere_Patricia.Paredes_Suspension.Perfecta.Procedimiento_Datos.Pdf.
- Quezada, P. (Julio De 2020). *Caso Fortuito O Fuerza Mayor Como Para Terminar Un Contrato De Trabajo Laboral En Ecuador*. Obtenido De <https://Www.Puenteasociados.Com/Wp-Content/Uploads/2020/07/Caso-Fortuito-O-Fuerza-Mayor-Paola-Quezada-1-2.Pdf>
- Real Decreto Legislativo 1/1995. (29 De Marzo De 1995). *Ley Del Estatuto De Los Trabajadores*. Obtenido De <https://Www.Boe.Es/Eli/Es/Rdlg/1995/03/24/1>
- Resolución N° 162-2022-Sunafil/Tfl-Primera Sala, Recurso De Revisión N°162-2022 (Tribunal De Fiscalización Laboral 21 De Febrero De 2022).
- Reuters, T. (01 De Setiembre De 2022). Euronews. *Solicitudes Semanales De Beneficios Por Desempleo En Eeuu Bajan; Despidos Caen En Agosto*. <https://Es.Euronews.Com/Next/2022/09/01/Economia-Eeuu-Desempleo>.
- Rojas, D. L. (30 De Abril De 2020). *Efectos De La Suspensión Colectiva De Las Relaciones De Trabajo*. Obtenido De <https://Www.Dlvmr.Com.Mx/2020/04/30/Efectos-De-La-Suspension-Colectiva-De-Las-Relaciones-De-Trabajo/#:~:Text=El%20art%C3%Adculo%2042%20de%20la,El%20trabajador%20y%20el%20patr%C3%B3n>.
- Salazar, M. V. (Julio De 2005). *Los Derechos Laborales Como Derechos Fundamentalesfrente A La Globalización Y La Flexibilización Laboral*. Obtenido De <https://Revistas.Pucp.Edu.Pe/Index.Php/Pensamientoconstitucional/Article/View/2432/2384>
- Silvera, L. V. (2016). "Áspects Favorables De La Suspensión Temporal Perfecta De Labores Por Motivos Económicos". Obtenido De https://Tesis.Pucp.Edu.Pe/Repositorio/Bitstream/Handle/20.500.12404/8379/Verano_Silvera_Leysi_Aspets_Favorables.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y
- Stc. (26 De Marzo De 2003). *Expediente 0261-2003-Aa/Tc, Número 3.1*.
- Tapia, A. (2022). "El Caso Fortuito O Fuerza Mayor Como Forma De Terminación De Los Contratos De Trabajo". *Universidad Nacional De Chimborazo -Faucltad De Ciencias Políticas Y Administrativas - Carrera De Derecho*. Riobamba, Ecuador: <http://Dspace.Unach.Edu.Ec/Bitstream/51000/9203/1/Tapia%20villacres%2c%20a.%>

282022%29%20el%20caso%20fortuito%20o%20fuerza%20mayor%20como%20forma%20de%20terminaci%C3%B3n%20de%20los%20contratos%20de%20trabajo..Pdf.

Tapia, A. (2022). El Caso Fortuito O Fuerza Mayor Como Forma De Terminación De Los Contratos De Trabajo. *Universidad Nacional De Chimborazo Facultad De Ciencias Políticas Y Administrativas Carrera De Derecho*. Riobamba, Ecuador: [Http://Dspace.Unach.Edu.Ec/Bitstream/51000/9203/1/Tapia%20villacres%2c%20a.%20282022%29%20el%20caso%20fortuito%20o%20fuerza%20mayor%20como%20forma%20de%20terminaci%C3%B3n%20de%20los%20contratos%20de%20trabajo..Pdf](http://Dspace.Unach.Edu.Ec/Bitstream/51000/9203/1/Tapia%20villacres%2c%20a.%20282022%29%20el%20caso%20fortuito%20o%20fuerza%20mayor%20como%20forma%20de%20terminaci%C3%B3n%20de%20los%20contratos%20de%20trabajo..Pdf).

Toyama Miyagusuku , J. (2015). *Reflexiones Sobre Los Sujetos De La Relación Laboral*(. Obtenido De [File:///C:/Users/Pc/Downloads/12146-Texto%20del%20art%C3%ADculo-48325-1-10-20150427.Pdf](file:///C:/Users/Pc/Downloads/12146-Texto%20del%20art%C3%ADculo-48325-1-10-20150427.Pdf)

Uwv Werkgevers. (2022). *Derechos Laborales En Los Países Bajos*. Obtenido De Portal Del Empleado: [Https://Www.Uwv.Nl/Werkgevers/Tijdelijk-Minder-Werk/Detail/Ww-Bij-Onwerkbaar-Weer](https://Www.Uwv.Nl/Werkgevers/Tijdelijk-Minder-Werk/Detail/Ww-Bij-Onwerkbaar-Weer)

Vallecilla, L. (S.F.). *La Relación Laboral Y El Contrato De Trabajo*. Obtenido De [Https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/213560896.Pdf](https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/213560896.Pdf)

Vega, J. (07 De Agosto De 2020). *Estudio Muñiz*. Obtenido De Situación De Trabajadores Cuya Suspensión Perfecta De Labores Fue Desaprobada Por La Autoridad De Trabajo: [Https://Estudiomuniz.Pe/Situacion-De-Trabajadores-Cuya-Suspension-Perfecta-De-Labores-Fue-Desaprobada-Por-La-Autoridad-De-Trabajo/](https://Estudiomuniz.Pe/Situacion-De-Trabajadores-Cuya-Suspension-Perfecta-De-Labores-Fue-Desaprobada-Por-La-Autoridad-De-Trabajo/)

Zevallos, W. M. (06 De Abril De 2020). *La Ley*. Obtenido De [Https://Laley.Pe/Art/9504/En-Que-Consiste-La-Suspension-Perfecta-De-Laborespor-Caso-Fortuito-Y-Causa-De-Fuerza-Mayor](https://Laley.Pe/Art/9504/En-Que-Consiste-La-Suspension-Perfecta-De-Laborespor-Caso-Fortuito-Y-Causa-De-Fuerza-Mayor)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia o apriorística

Tabla I

Matriz de categorización apriorística

Ambito temático	Problema general	Problemas específicos	Objetivo general	Objetivos específicos	Categoría	Subcategoría	Técnica	Instrumentos
Perú	¿Cómo impacta la suspensión perfecta de labores por caso fortuito en el despido arbitrario??	¿Cómo impacta la estabilidad laboral en el despido arbitrario?	¿Determinar de qué manera impacta de la suspensión perfecta de labores en los despidos arbitrarios?	Determinar el impacto de la estabilidad laboral en el despido arbitrario.	Despido arbitrario	Efectos jurídicos remuneración	Revisión de documentos	Fichas electrónicas
		¿Cómo impacta el principio de la continuidad laboral en el despido arbitrario?		Determinar el impacto del principio de la continuidad laboral en el despido arbitrario.		Suspensión perfecta del vínculo laboral		

Fuente: Elaboración propia (2022)

Anexo 2. Resolución Judicial N°01 que contiene el caso jurídico Llaxa Vásquez

		PODER JUDICIAL DEL PERÚ Justicia Honorable, País Respetable	Expediente N° 01 Corte Superior	
		JUZGADO DE TRABAJO DE ATE - ZONA 02		
		CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE ATE - ZONA 02		
		PEDIENTE	: 01282-2020-0-3202-JR-LA-01	
		MATERIA	: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO	
		DEMANDANTE	: RICARDO ARTURO SAMAMÉ GONZALES	
		DEMANDADA	: ISABEL SAMANIEGO DAVILA	
		DEMANDANTE	: TORIBIO LLAXA VÁSQUEZ	
		DEMANDADA	: ETIQUETAS INDUSTRIALES SA	
RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS Lima Este, 15 de junio de 2022				
SENTENCIA				
I.- PARTE EXPOSITIVA				
PRETENSIÓN: TORIBIO LLAXA VÁSQUEZ interpone demanda contra la empresa ETIQUETAS INDUSTRIALES SA pretendiendo lo siguiente:				
<ol style="list-style-type: none">1. El pago de una indemnización por despido arbitrario, por la suma de S/. 12,109.16 Soles.2. El pago de una indemnización por daño moral por la suma de S/. 20,000.00 Soles.3. El pago de la compensación por tiempo de servicios por la suma de S/. 7,892.50 Soles.4. El pago de una indemnización por la retención indebida de la compensación por tiempo de servicios equivalente a S/. 15,785.00 Soles.5. La entrega del certificado de trabajo.6. El pago de intereses, costas y costos procesales.				
FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:				
1.- Sostiene el demandante que laboró en la empresa demandada en el cargo de operario desde el 14 de agosto de 2014 hasta el 03 de agosto de 2020, percibiendo como última remuneración la suma de S/. 1,353.00 Soles.				
2.- Refiere que el día 31 de julio de 2020 se produjo un incendio en las instalaciones de la empresa y seguidamente, el 03 de agosto de 2020, no le permitieron el ingreso. Agrega que no fue el único al que le impidieron el ingreso, que la contadora y la secretaria de la empresa Violeta Elizabeth Peña López y Evelin Rosa Pérez Marcos, respectivamente, le indicaron que busque otro trabajo y que le darían su liquidación, versión que también le dio el Gerente General de la empresa, quien mencionó que no tenían dinero para el pago de los beneficios sociales.				



3.- Añade que el 05 de agosto siguiente se practicó la constatación policial y remitió una carta notarial a la empresa para que se pronuncie sobre el estado de su contrato de trabajo, sin recibir respuesta alguna. Además, refiere que la empresa debió comunicar inmediatamente a la Autoridad Administrativa de Trabajo que deseaba acogerse a la suspensión perfecta de labores y realizado acciones previas como otorgar vacaciones vencidas y/o anticipadas o mecanismos que agraven la situación de los trabajadores, siendo que la suspensión perfecta de labores por caso fortuito es una medida que busca salvaguardar la continuidad laboral, siendo soslayado por la empresa quien se ha guiado por sus propios intereses.

4.- Además, refiere que le corresponde el pago de una indemnización porque la empresa actuó ilegalmente recortando su derecho al trabajo, causando grave perjuicio moral, dolor, angustia y aflicción, actuando con dolo porque pudiendo apelar a la suspensión perfecta de labores, despidió a más de ocho trabajadores incurriendo en un despido arbitrario.

AUTO ADMISORIO

Mediante resolución número uno, de fecha 16 de febrero de 2021, se admitió a trámite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral.

FUNDAMENTOS DE LA CONTESTACIÓN:

1.- Etiquetas Industriales SA formuló la excepción de caducidad, señalando que los hechos ocurrieron el 31 de julio de 2020, sin embargo, la demanda fue interpuesta el 02 de setiembre de 2020, excediendo del plazo de treinta días naturales previsto en el artículo 36° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

2.- Asimismo, contestó la demanda, indicando que el 31 de julio se produjo un incendio en sus instalaciones, acarreado el siniestro total de todas sus maquinarias, insumos, productos sin acabar y terminados en cuanto a la parte operativa - post producción y el íntegro del material y acervo administrativo en la parte de la gestora comercial, dañando, además, diversas instalaciones del inmueble donde operan adicionalmente otras empresas, la planta y los aires del edificio.

3.- Añade que ningún representante legal de la empresa estuvo presente en el lugar de los hechos en la fecha del siniestro, y que los trabajadores denunciantes fueron entrevistados por el vigilante del edificio que no pertenece a la empresa, no habiéndoseles negado el ingreso. También refiere que en el artículo 15° del Decreto Supremo N° 003-97-TR se faculta al empleador a que sin necesidad de autorización previa la suspensión temporal perfecta de labores, que le fue comunicada vía notarial al demandante el 26 de agosto de 2020, concordándose con los artículos 46° y 47° del mismo cuerpo normativo que regulan causas objetivas para la terminación de los contratos de trabajo. Además, refiere que le informaron a la Autoridad Administrativa de Trabajo, y se emitió la Orden de Inspección N° 4041-2021-SUNAFIL/ILM, verificándose los hechos ocurridos.



determinando que la suspensión de la relación laboral se haya producido por causa fortuita no imputable a la empresa, produciéndose la ruptura del nexo causal. En tal sentido, siendo que el incendio se produjo por una causa fortuita no imputable a la empresa, no se configura el despido arbitrario, ni el daño moral

4.- Finalmente, refiere que la compensación por tiempo de servicios ha sido depositada en la entidad bancaria, que no tienen obligación de pagar los intereses ni hacer el pago del doble como pretende el accionante.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

En autos obra el Acta de Audiencia de Conciliación de fecha 21 de setiembre de 2021, dejándose constancia de la condición de rebeldía de la demandada por no haber contestado la demanda y no haberse presentado a la audiencia, y se fijaron como pretensiones materia de juicio:

1. El pago de una indemnización por un despido arbitrario por la suma de S/.12,119.16 Soles.
2. El pago de una indemnización por daño moral por la suma de S/. 20,000.00 Soles.
3. El pago de compensación por tiempo de servicios y la indemnización por retención indebida de la compensación por tiempo de servicios, por la suma de S/.27,101.66 Soles.
4. El pago de los intereses legales y financieros, más costas y costos del proceso y la entrega del certificado de trabajo.

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

En autos obra el Acta de la Audiencia de Juzgamiento que recoge las incidencias principales de la diligencia y que se encuentra registrada en audio y video en el sistema informático judicial y en la cual se dieron cumplimiento a las etapas previstas en los artículos 44°, 45°, 46° y 47° de la Ley N° 29497, y habiéndose diferido la emisión de la sentencia, se emite en los siguientes términos.

II.- PARTE CONSIDERATIVA:

Acerca de la caducidad de la acción de despido arbitrario.-

1.- Barassi define la caducidad señalando que “consiste en una desaparición del derecho (o de una facultad) por su falta de ejercicio”, agrega que su importancia radica “en cuanto constituye una forma de proteger la certeza de los derechos, es decir, cuando como la prescripción, obedezca al mero transcurso del tiempo”.

2.- Según el jurista Albaladejo, “La caducidad significa que un derecho - generalmente una facultad o un llamado del derecho potestativo, tendentes a modificar una situación jurídica - nace con un plazo de vida, y que, pasado

éste, se extingue. Se trata, pues, de que una facultad o el derecho que sea, es de duración limitada". Por su lado, De Ruggiero señala que "la ley o la voluntad del particular preestablece un término fijo dentro del cual una acción puede promoverse de modo que, expirado el plazo, ya no es ejercitable aquella en modo alguno, y con esto se prescinde de toda consideración de negligencia en el titular o de imposibilidad en que éste se halla, mirándose únicamente al hecho en el transcurso del término".

3.- Debe tenerse presente que "la caducidad puede ser declarada de oficio o a petición de parte", de acuerdo con lo previsto en el artículo 2006° del Código Civil.

4.- El primer párrafo del artículo 36° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 señala que "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", agregando en su último párrafo que "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". Respecto de éste punto, la Corte Suprema ha establecido que debe entenderse, por los días de suspensión del Despacho Judicial y por situaciones que por caso fortuito o fuerza mayor, impidan su funcionamiento, de conformidad con el artículo 58° del Decreto Supremo N° 001-96-TR.

5.- Además, el artículo 28° de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, Decreto Legislativo N° 910, preceptúa que: "El plazo de caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas en el artículo anterior presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento".

6.- De lo expuesto, se colige que los supuestos de suspensión del plazo de caducidad son: i) imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él; ii) por falta de funcionamiento del Poder Judicial, y iii) desde la fecha de solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento, llevado a cabo ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

7.- La Corte Suprema ha señalado categóricamente que "Respecto a la fecha de cómputo del plazo para accionar judicialmente el despido nulo, se debe indicar que el artículo 36° del Texto Único Ordenado de la Ley Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece literalmente: "que el plazo para accionar judicialmente (...) de producido el hecho"; es decir, que se computa el plazo de treinta días hábiles desde la extinción del vínculo laboral, dependiendo de las



particularidades que se exige en cada caso, toda vez que debe analizarse desde un enfoque constitucional, en aras de protección de los derechos del trabajador, y de conformidad con lo establecido en el artículo VI del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal Laboral, Ley N° 29497 que señala que los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley¹.

8.- En el contexto normativo y jurisprudencial indicado, el demandante pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario, indicando que con fecha 31 de julio de 2020 ocurrió un incendio en las instalaciones de la empresa demandada y que el 03 de agosto de 2020 fue impedido de ingresar a las instalaciones a prestar sus servicios, versión que ha señalado reiteradamente en la carta notarial de fecha 05 de agosto de 2020 así como en la constatación policial de esa misma fecha. En tal sentido, habiendo ocurrido el presunto despido el 03 de agosto de 2020, el actor tenía la oportunidad de interponer la demanda hasta el 14 de setiembre de 2020, y habiéndolo hecho el 02 de setiembre de ese mismo año, su derecho se encuentra expedito y la excepción de caducidad merece desestimarse.

Acerca de la oposición formulada por Etiquetas Industriales.-

9.- La oposición es una cuestión probatoria que, al igual que la tacha, permite a la parte interesada afrontar a los medios probatorios ofrecidos por la contraparte con el objeto de que dichas pruebas no sean actuadas o, si lo son, evitar que se les asigne eficacia probatoria al momento de resolverse la controversia. Según el artículo 300° del Código Procesal Civil la oposición procede contra las siguientes pruebas: la declaración de parte, la exhibición de documentos, la pericia y la inspección judicial, así como también contra los medios probatorios atípicos.

10.- Etiquetas Industriales formuló oposición contra la declaración de su representante legal, señalando que en la demanda no se había señalado la finalidad de dicho medio probatorio. La parte demandante absolvió señalando que resulta necesaria la declaración de representante legal de la empresa porque debe explicar la relación laboral entre las partes porque recién presentó la solicitud de suspensión perfecta el 26 de agosto de 2020.

11.- Ante dichas alegaciones debe precisarse que si bien en el literal b) del artículo 16° de la Ley N° 29497 se indica que: "no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba", ello no es óbice para la actuación de medios probatorios cuya pertinencia se encuentra fuera de toda duda en el proceso de que se trate, pues entendiéndose que es materia de discusión la conducta de la empresa derivada del siniestro y sus medidas adoptadas ante la autoridad administrativa de trabajo, resulta pertinente la exposición del

¹ Fundamento décimo primero de la Casación Laboral N° 7472-2015-LIMA.



representante legal de la misma, quien se entiende conoce de primera mano la situación de ésta y los procedimientos adoptados con relación a sus trabajadores, sin dejar de mencionar que determinadas exigencias previstas en las normas procesales deben ser objeto de atenuación o flexibilización por el órgano jurisdiccional atendiendo a la finalidad del proceso y al principio de veracidad, que implica la recopilación de la mayor cantidad de medios probatorios para garantizar una sentencia con arreglo a derecho, máxime, si el artículo III del Título Preliminar de la citada norma señala que en todos los procesos laborales los jueces “privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso”, razón por la cual, la oposición formulada merece desestimarse.

Sobre la suspensión de la relación de trabajo por causas objetivas.-

12.- El artículo 11° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 señala lo siguiente:

Artículo 11.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral.

13.- Asimismo en el literal l) del artículo 12° señala como una de las causas de suspensión del contrato de trabajo al caso fortuito y la fuerza mayor. Luego, en el artículo 15° señala lo siguiente:

Artículo 15°.- El caso fortuito y la fuerza mayor facultan al empleador, sin necesidad de autorización previa, a la suspensión temporal perfecta de las labores hasta por un máximo de noventa días, con comunicación inmediata a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Deberá, sin embargo, de ser posible, otorgar vacaciones vencidas o anticipadas y, en general, adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación de los trabajadores.

La Autoridad Administrativa de Trabajo bajo responsabilidad verificará dentro del sexto día la existencia y procedencia de la causa invocada. De no proceder la suspensión ordenará la inmediata reanudación de las labores y el pago de las remuneraciones por el tiempo de suspensión transcurrido.

14.- En el artículo 21° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo se conceptualiza al caso fortuito o la fuerza mayor indicando que: “Se configura el caso fortuito o la fuerza mayor, cuando el hecho invocado tiene carácter inevitable, imprevisible e irresistible y que haga imposible la prosecución de las labores por un determinado tiempo”.

15.- Seguidamente, en los artículos 22° y 26° del Reglamento se señala lo siguiente:

“Artículo 22.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, recibida la comunicación señalada en el Artículo 48 de la Ley, deberá verificar la existencia de la causa invocada, bajo responsabilidad. En la verificación se tendrá en cuenta que la causa invocada guarde proporcionalidad y razonabilidad con el periodo de suspensión temporal de labores determinada por el empleador.”

“Artículo 26.- De subsistir la imposibilidad de reanudar las labores, la suspensión podrá prolongarse por acuerdo de partes, con conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, pudiendo, alternativamente, el empleador optar por el cese colectivo a que se refiere el Artículo 81 de la Ley.”

Sobre la terminación de la relación de trabajo por causas objetivas.-

16.- De otro lado, el literal h) del artículo 16° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 también contempla como causa de extinción del contrato de trabajo a “la terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley”, mientras que en el literal a) de su artículo 46° prescribe como una de las causas objetivas para la terminación colectiva de los contratos de trabajo, el “caso fortuito y la fuerza mayor”.

17.- Seguidamente, en el artículo 47° del mismo texto normativo se indica:

Artículo 47.- Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el Artículo 15, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo.

En tal caso, se seguirá el procedimiento indicado en el artículo siguiente sustituyendo el dictamen y la conciliación, por la inspección que el Ministerio del Sector llevará a cabo, con audiencia de partes, poniéndose su resultado en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción Social quien resolverá conforme a los incisos e) y f) del citado artículo.

18.- A su vez, los artículos 62° y 63° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo establece lo siguiente:

“Artículo 62.- Tratándose del cese colectivo por caso fortuito o fuerza mayor, el empleador además de la documentación señalada en el artículo siguiente del presente Reglamento, deberá adjuntar copia del acta de Inspección que lleve a cabo el Sector correspondiente, con audiencia de partes, en la cual se concluya con la fundamentación respectiva, sobre la procedencia de la causa objetiva invocada por el empleador.

Artículo 63.- Para efectos de la aplicación de los incisos a) y b) del Artículo 80 de la Ley, el empleador al dar cuenta a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para la iniciación del expediente, adjuntará la siguiente información: a) Constancia de haber proporcionado al Sindicato o a falta de éste a los trabajadores afectados o sus representantes, la información señalada en el inciso a) del Artículo 82 de la Ley; b) La justificación específica, en caso de incluirse en el cese a trabajadores protegidos por el fuero sindical; y, c) La nómina de los trabajadores, consignando el domicilio de éstos o del sindicato, o el de sus representantes.”

Sobre el despido en las normas laborales.-

19.- El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Según el Tribunal Constitucional, el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y luego el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

20.- Al respecto, el literal g) del artículo 16° del TUO del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que: “Es causa de la



extinción del contrato de trabajo: (...) g) El despido en los casos y forma permitidos por la ley (...)" . Asimismo, el artículo 22º de la norma en mención establece que:

"Artículo 22.- 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.

La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido".

21.- Asimismo, en el artículo 31º de la norma bajo examen se indica 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 (...)", añadiendo en su artículo 32º 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. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos (...)" .

22.- Además, el segundo párrafo del artículo 34º de la norma citada precedentemente señala que: "Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente".

Sobre la responsabilidad civil.-

23.- El artículo 1321º del Código Civil señala lo siguiente:

"Artículo 1321.- Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por dolo, culpa inexcusable o culpa leve.

El rescarcimiento 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.

Si la inexecución o el cumplimiento parcial, tardío o defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el rescarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída".

24.- Para la determinación de una indemnización se requiere de la concurrencia necesaria de cuatro factores: la conducta antijurídica, el daño, el nexo causal y



los factores de atribución. “La conducta antijurídica puede definirse como todo aquel proceder contrario al ordenamiento jurídico, y en general, contrario al derecho. Según REGLERO: Por antijuricidad se entiende una conducta contraria a una norma jurídica, sea en sentido propio (violación de una norma jurídica primaria destinada a proteger el derecho o bien jurídico lesionado), sea en sentido impropio (violación del genérico deber «alterum non laedere». Por su parte, el daño indemnizable es toda lesión a un interés jurídicamente protegido, se trate de un derecho patrimonial o extrapatrimonial. El daño patrimonial, es todo menoscabo en los derechos patrimoniales de la persona; mientras que el daño extrapatrimonial, se encuentra referido a las lesiones a los derechos de contenido no patrimoniales, dentro de los cuales se encuentran los sentimientos, considerados socialmente dignos o legítimos, y por ende, merecedores de tutela legal, cuya lesión origina un supuesto de daño moral. El nexo causal viene a ser la relación de causa - efecto existente entre la conducta antijurídica y el daño causado a la víctima, pues, de no existir tal vinculación, dicho comportamiento no generaría una obligación legal de indemnizar. Por último, los factores de atribución, son aquellas conductas que justifican que la transmisión de los efectos económicos del daño de la víctima sean asumidos por el responsable del mismo. Estos se encuentran constituidos por el dolo, la culpa inexcusable y la culpa leve, los mismos que están previstos en los artículos 1318°, 1319° y 1320° del Código Civil².

25.- La Corte Suprema de Justicia de la República ha establecido que el daño moral “consiste en el dolor, angustia, aflicción física o espiritual que sufre la víctima del evento dañoso, en el presente caso, resulta amparable tal concepto petitionado como indemnización, ya que el hecho mismo de ser despedido sin causa justa produce sufrimiento en el demandante, quien puede ver un posible deterioro de su imagen ante sus familiares, amigos y la sociedad en general; por lo tanto, corresponde fijar de manera prudencial el monto indemnizatorio del concepto indicado”³.

Acerca de la carga de la prueba en el proceso laboral.-

26.- En el último párrafo del artículo 22° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 se indica que: “la demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido”.

27.- A su vez, el artículo 37° del TUO del Decreto Legislativo N° 728 señala que “ni el despido ni el motivo alegado se deducen o se presumen, quien los acusa debe probarlos”. Asimismo, el numeral 23.1) del artículo 23° de la Ley N° 29497 señala que “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”, mientras que en el

² Fundamento 10 de la Casación Laboral N° 7658-2016-Lima.

³ Fundamento 11 de la Casación Laboral N° 699-2015-Lima.

numeral 23.4) de dicho articulado se indica que: "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.

ANÁLISIS.-

28.- En autos obra los siguientes documentos:

- Acta de Intervención N° 161, de fecha 05 de agosto de 2020, con la participación del efectivo policial interviniente y diversos trabajadores de Etiquetas Industriales SA, realizada en el domicilio de dicha empresa, recogiéndose la declaración del vigilante de puerta, quien indicó que no se encontraba presente ningún representante de la empresa y que no podía dar información alguna.
- Carta notarial de fecha 05 de agosto de 2020, remitida por el demandante a Etiquetas Industriales SA, solicitando a la empresa que le informe del estado de su contrato de trabajo a consecuencia del incendio, requiriendo la instauración del procedimiento previsto en el artículo 15° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- La solicitud de suspensión temporal perfecta por incendio, remitida vía correo electrónico por Etiquetas Industriales con fecha 19 de agosto de 2020, cuyo tenor es el siguiente:

"De conformidad a lo reseñado por el TULO del Decreto Legislativo N° 728, La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, DS No 003-97-TR, con relación a las normas laborales entre otros detalles a la comunicación a la Autoridad de Trabajo, por el concepto de Suspensión Temporal Perfecta de Trabajo por la causal de CASO FORTUITO O DE FUERZA MAYOR, es que por encargo e instrucción de la representada, se cumple con adjuntar con el presente mail el siguiente documento:

- SOLICITUD DE SUSPENSION TEMPORAL PERFECTA POR CASO FORTUITO O DE FUERZA MAYOR POR LA CAUSAL DE INCENDIO;
 - Incluye medio probatorio;
 - Incluye anexos (...)
- Informe de Actuaciones Inspectivas de Investigación - Orden de Inspección N° 0000004041-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 10 de febrero de 2021, emitida a mérito de la solicitud de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito formulada por Etiquetas Industriales, respecto de trece trabajadores de la empresa, entre quienes se encuentra el accionante, arrojando las siguientes conclusiones:



"5.1. Se realizó la verificación in situ, a fin de comprobar y verificar el móvil y/o razón objetiva de la solicitud presentada por el Sujeto Inspeccionado, siendo esta, la SUSPENSIÓN TEMPORAL PERFECTA DE LABORES por Caso Fortuito: INCENDIO.

5.2. No se detectó infracción alguna a la materia contenida en la orden de inspección que dio origen a la presente inspección laboral.

5.3. De ser el caso y conforme a Ley, debe hacerlo valer en la vía legal correspondiente. Se deja a salvo el derecho de los trabajadores del Sujeto inspeccionado (...)"

- Solicitud de suspensión temporal perfecta de labores por caso fortuito o fuerza mayor: incendio con pérdida total, de fecha 19 de agosto de 2020, presentado por Etiquetas Industriales SA (inserto en el expediente administrativo proporcionado por el Ministerio de Trabajo) que consigna como duración de la suspensión noventa días calendarios y fecha de inicio de la suspensión el 31 de julio de 2020.

29.- Encontrándose acreditada la existencia de un siniestro en el local de la empresa demandada, también se encuentra acreditado que el demandante fue impedido de ingresar o que, por lo menos, no recibió justificación alguna sobre la continuidad de la relación de trabajo. Asimismo, se encuentra acreditado que la empleada tramitó la suspensión temporal perfecta por caso fortuito: incendio, y si bien la autoridad de trabajo "no detectó infracción alguna a la materia contenida en la orden de inspección que dio origen a la presente inspección laboral" en referencia a la solicitud de suspensión temporal perfecta por caso fortuito, sin embargo, no se encuentra acreditado que la empleada haya tramitado el procedimiento de terminación de la relación laboral por causas objetivas, previsto en los artículo 46° y siguientes del TUO del Decreto Legislativo N° 728, siendo contrario a ley atribuirle las consecuencias de una solicitud de suspensión perfecta de labores a la disolución del vínculo laboral del demandante como pretende la accionante y ha hecho referencia al contestar la demanda.

30.- Además, entendiéndose razonablemente que la suspensión perfecta había sido aprobada por un término de 90 días, conforme a lo solicitado por la empresa, se entiende que debió procederse al retorno de los trabajadores afectados al finalizar dicho periodo, pues no obra en autos medio probatorio acreditando que se haya solicitado su ampliación; en todo caso, para demostrar que procedió con arreglo a ley, la empresa debió impulsar el procedimiento de cese colectivo previsto en el TUO del Decreto Legislativo N° 728 y su Reglamento, cuya tramitación tampoco ha sido acreditada.

31.- Asimismo, conviene precisar que la solicitud de suspensión se produjo casi 20 días después de ocurrido el incendio, implicando una razonable situación de incertidumbre de los trabajadores afectados, pues la empresa en el lapso del incendio hasta la presentación de la solicitud no tuvo ningún tipo de acercamiento con los trabajadores, ni mucho menos, se ha acreditado que haya

dado una respuesta satisfactoria a la carta notarial del accionante, bien sea informándole de su decisión de recurrir al procedimiento de suspensión temporal perfecta, ni mucho menos que se acogiera al trámite de cese colectivo por razones objetivas, evidenciando que se despidió de hecho al demandante y posteriormente se pretendió subsanar dicha situación tramitando una suspensión perfecta que no produjo efecto alguno en la relación contractual entre ambas partes, pues en la realidad de los hechos la empresa consideró extinguido el vínculo laboral, incurriéndose en un despido incausado al no haberse expresado las razones del cese en alguna de las causales permitidas por ley, ni haberse practicado el procedimiento correspondiente, por lo que la demanda en este extremo merece ampararse y corresponde pagar al accionante una indemnización por despido arbitrario.

32.- Finalmente, conviene precisar que aun cuando la emplezada haya continuado registrando la condición de suspensión perfecta del accionante en la planilla electrónica hasta el mes de enero de 2021, según las planillas insertas en el expediente administrativo proporcionado por el Ministerio de Trabajo, y que posteriormente se haya registrado la condición "sin fecha de cese" en dichas planillas hasta el mes de junio de 2016, conforme al cuadro extraído del sistema de planillas electrónicas del Ministerio de Trabajo, ello no significa que subsista dicho vínculo, pues en el orden objetivo de los hechos, por decisión unilateral de la empresa demandada, el demandante no presta servicios ni percibe sus remuneraciones, siendo irrazonable considerar la continuidad de la relación laboral en dichas condiciones de incertidumbre que, ante la falta de respuesta del empleador, se sigue prolongando hasta la actualidad, ratificando la voluntad de la emplezada de mantener en una situación de irresolución al accionante equiparable al despido incausado.


Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

SISTEMA : PLANILLA ELECTRÓNICA
 Módulo : Consulta de Reclamación de Trabajadores

Lima, 18/06/2022

Inicio | Inicio de usuario | Cerrar | Salir

Consultas | Consultas TREGISTRO | Seguridad

Usuario : SARAME GONZALES RICARDO ARTURO | Perfil : CONSULTAS | Dependencia : JUZGADO DE TRABAJO LABORAL ZONA 02

Formulario Estándar (TREGISTRO-PLANILLA)

Criterios de Búsqueda

Expediente	01262-2020	Nro de RUC	20100000000000000000
Razón Social	ETIQUETAG INDUSTRIALES S.A		
Nro de DRE	00000000	Tipo de Planilla	<input checked="" type="radio"/> Sin Cese <input type="radio"/> Sin Cese
Periodo inicio (YYYYMM)	201601	Periodo final (YYYYMM)	202101

Resultados de la búsqueda

Regreso 17 de 17

Empresa	2911835411 - ETIQUETAS INDUSTRIALES S.A
Trabajador	0843847 - LILIAN VILCOMB TORRES
Situación especial	NAIQUINA - Despedido
Período cobrado	14/03/2021 al 15/04/2021
Ocupación no especificada	
Categoría profesional	060000
Período cobrado	202108

Detalle de remuneración percibida	
Concepto remunerativo	Monto en pago
0100 - Ingresos	
0122 - REMUNERACIÓN PERMANENTE	S/. 80
	S/. 80
0700 - Descuentos	
	S/. 80
0800 - Aportaciones del trabajador	
0695 - RENTA QUINTA CATEGORÍA-RETENCIONES	S/. 80
0697 - SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES D.L. 1990	S/. 80
0698 - RIESGOS - RIESGO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO	S/. 80
	S/. 80
0800 - Aportaciones de cargo del empleador	
0694 - RIESGOS (SEGURO REGULAR, OSESP, AGRAVACIÓN CULTORA) - TRABAJADOR	S/. 80
	S/. 80
1900 - Otros Conceptos	
2800 - Regimen Público	

Por tales razones, corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario, conforme a la siguiente liquidación:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO					
Tiempo	Básico	Asignación familiar	Remuneración Computable	Remuneración + 1/2 Remun.	Total de indemnización por despido arbitrario
5 AÑOS	1260.00	93.00	1,353.00	2,029.50	10,147.50
11 MESES	1260.00	93.00	1,353.00	2,029.50	1,860.38
20 DÍAS	1260.00	93.00	1,353.00	2,029.50	112.75
				Total	S/.12,120.63

Acerca de la Compensación por tiempo de servicios. -

33.- El beneficio de la compensación por tiempo de servicios se rige por el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios aprobado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR, que establece depósitos semestrales en los meses de mayo y noviembre.

34.- A efectos de calcular dicho beneficio se debe tener en cuenta que el artículo 9° del citado cuerpo normativo establece que: "Son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición", siendo así al cálculo se debe incrementar el sexto de gratificación.

35.- Finalmente, corresponde liquidar dicho beneficio teniendo en consideración los medios probatorios que obran en autos y que la emplazada tiene la carga de la prueba del cumplimiento de sus obligaciones laborales, arrojando la siguiente liquidación:



COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Periodo	Tiempo		Faltas	Remun. al mes de	Básico	Asig Familiar	Prom. Gratif.	Remuneración Computable	Monto de C.T.S.	(-) Pagos a cuenta	Monto pendiente
	Mes	Días									
14/08/14 - 31/10/14	2	17		Oct-14	1,050.00	75.00	0.00	1,125.00	240.63	-237.58	3.05
01/11/14 - 30/04/15	6			Abr-15	1,050.00	75.00	125.00	1,250.00	625.00	0.00	625.00
01/05/15 - 31/10/15	6			Oct-15	1,050.00	75.00	187.50	1,312.50	656.25	0.00	656.25
01/11/15 - 30/04/16	6			Abr-16	1,050.00	75.00	187.50	1,312.50	656.25	0.00	656.25
01/05/16 - 31/10/16	6			Oct-16	1,050.00	85.00	189.17	1,324.17	662.09	0.00	662.09
01/11/16 - 30/04/17	6			Abr-17	1,050.00	85.00	189.17	1,324.17	662.09	0.00	662.09
01/05/17 - 31/10/17	6			Oct-17	1,160.00	85.00	207.50	1,452.50	726.25	0.00	726.25
01/11/17 - 30/04/18	6			Abr-18	1,260.00	93.00	224.17	1,577.17	788.59	0.00	788.59
01/05/18 - 31/10/18	6			Oct-18	1,260.00	93.00	225.50	1,578.50	789.25	0.00	789.25
01/11/18 - 30/04/19	6			Abr-19	1,260.00	93.00	225.50	1,578.50	789.25	0.00	789.25
01/05/19 - 31/10/19	6			Oct-19	1,260.00	93.00	225.50	1,578.50	789.25	0.00	789.25
01/11/19 - 30/04/20	6			Abr-20	1,260.00	93.00	225.50	1,578.50	789.25	0.00	789.25
01/05/20 - 03/08/20	3	3		Ago-20	1,260.00	93.00	225.50	1,578.50	407.78	0.00	407.78
TOTAL											8,344.35

36.- Respecto de la indemnización por retención indebida de la compensación por tiempo de servicios, el artículo 56° del TUO del Decreto Legislativo N° 650 señala que: "Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir", además, en el artículo 49° del mismo texto normativo se indica que: "Si el empleador retuviera, u ordenara retener, o en su caso cobrara cantidades distintas de las taxativamente previstas en el Artículo 47, pagará al trabajador por concepto de indemnización por el daño sufrido por éste, el doble de dichas sumas, sin perjuicio de los intereses legales moratorios que se devenguen desde la fecha de la retención o cobros indebidos", verificándose que éste último dispositivo hace referencia a las cantidades que adeuden los trabajadores a los empleadores por los conceptos anotados en el artículo 40° de la misma norma, es decir, en casos completamente distintos al configurado en autos, en que se adeuda el pago de la compensación por tiempo de servicios, que genera el pago del interés correspondiente y que por si mismo no tiene previsto en la norma bajo examen el pago de una indemnización, siendo de aplicación el criterio esgrimido por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 10514-2013 AYACUCHO, del 07 de mayo de 2014⁴:

"Décimo Tercero: De lo expuesto, podemos concluir que la indemnización prevista en el artículo 49 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, procede únicamente, en el supuesto en que el empleador retuviera, u ordenara retener, o en su caso cobrara

⁴ <http://www.dialogoconajurisprudencia.com/boletines-dialogo/ar-boletin/suprema-17112015-2.pdf>



cantidades distintas a las permitidas por préstamos, adelantos de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por el empleador, y que afectan la compensación por tiempo de servicios del trabajador; y, que por el contrario, en caso de incumplimiento de éste a su obligación de efectuar directamente el pago o de realizar los depósitos, se le exigirá el pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente.

Décimo Cuarto: En consecuencia, en el presente caso se puede verificar que no existió la retención indebida de la compensación por tiempo de servicios que alega el demandante, sino el incumplimiento de los depósitos por parte del empleador. Ello en virtud a que, el treinta y uno de julio de dos mil uno las partes procesales decidieron suscribir un convenio individual de sustitución de depositario, conforme lo prevé el artículo 34 del Decreto Supremo N° 001-97-TR, con el objeto de que la reserva acumulada de este beneficio, materia de reclamo (periodo que va del primero de febrero de mil novecientos ochenta y tres al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa), quede en poder del empleador; convenio que estuvo vigente del primero de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil dos, pues no se suscribió prórroga alguna. En ese sentido, vencido el plazo convenido (treinta y uno de diciembre de dos mil dos), el empleador estaba obligado a efectuar el depósito conjuntamente con sus intereses, dentro de las cuarenta y ocho horas, de conformidad con el artículo 21 del Decreto Supremo N° 001- 97-TR y el artículo 11 de su Reglamento (Decreto Supremo N° 004-97-TR); lo que no se efectuó sino hasta agosto de dos mil cuatro, conforme se desprende de los documentos que obran de fojas treinta y siete a setenta y uno. Siendo esto así, al no haber cumplido el empleador con efectuar oportunamente el depósito de la compensación por tiempo de servicios quedó obligado automáticamente al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa, de conformidad con el artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

37.- Respecto de la indemnización por daño moral, a criterio del juzgador se encuentran acreditados los elementos de la responsabilidad civil:

- La conducta antijurídica por el despido incausado, contrario a las normas legales y constitucionales que regulan los derechos laborales y la extinción del vínculo laboral.
- El nexo causal, porque a raíz del despido se impidió de manera injusta que el demandante continúe trabajando y percibiendo sus remuneraciones inherentes a la relación de trabajo, y que teniendo carácter alimentario constituyen el soporte no sólo personal sino de su familia.
- El factor de atribución es la culpa inexcusable, porque la empleada pretendió darle a la solicitud de suspensión temporal los efectos de un cese colectivo, contrariamente a los procedimientos y normas laborales existentes, ocasionando la pérdida del empleo del trabajador.

38.- Asimismo, el juzgador considera que es innegable que el despido ocasiona en el fuero íntimo de quien lo soporta, implica un padecimiento concreto y real, sentimientos de frustración, inseguridad e incertidumbre por el futuro laboral más próximo, como por las dudas que se generan después de haber sido

despedido intempestivamente, al no tener otras opciones para percibir ingresos y garantizar la propia subsistencia, situación que no debe ignorarse y que justifica el otorgamiento de una indemnización por las secuelas psicológicas y aflictivas que el despido pudo haber generado en la personalidad del actor y su entorno cercano emocional.

39.- No obstante lo anterior, y si bien podemos aceptar la existencia de un daño moral, cabe precisar el demandante no ha acreditado la concreta afectación en su esfera subjetiva por medio de la presentación de un informe psicológico, un dictamen pericial o documento idóneo que desarrolle los antecedentes personales del actor, su reacción propia con el hecho antijurídico de la destitución, la magnitud específica del daño o la prescripción de un determinado tratamiento o terapia. Por ende, corresponde fijar un monto por concepto de indemnización por daño moral adoptando un criterio de razonabilidad y con base en las circunstancias personales del demandante, reiterando que éste último no ha acreditado con documento alguno que a raíz del despido se haya visto afectado superlativamente, por encima del padecimiento que pudiera experimentar un trabajador promedio, en su esfera moral y subjetiva, y con arreglo al artículo 1332° del Código Civil, se considera que la indemnización por el daño moral merece establecerse en la suma de S/. 2,000.00 Soles.

40.- Respecto de la entrega de la constancia o certificado de trabajo, resulta de aplicación la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, que señala: "Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento", siendo de obligación de la emplazada la expedición y otorgamiento de dicho documento, y la demanda merece ampararse en este extremo.

Costas y costos.-

41.- De conformidad con el último párrafo del artículo 32° de la Ley N° 29497: "El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia". Asimismo, en la primera parte del artículo 14° de la referida norma se indica que: "La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil". Por ende, y estando a la pretensión discutida y lo dispuesto por el artículo 14° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en concordancia con lo previsto en los artículos 410°, 411° y 412° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria, debe ampararse el pago de costos y costas del proceso que se liquidarán en ejecución de sentencia, así como los intereses legales correspondientes.

Sobre la notificación de la sentencia.-

42.- A efectos de preservar la salud de la ciudadanía en general en el contexto de la pandemia que asola el país, resulta razonable adoptar mecanismos que limiten el desplazamiento de todos los ciudadanos, y para el caso que nos ocupa, de las partes procesales, en tal sentido, la situación de emergencia sanitaria vigente en nuestro país justifica adecuar los actos procesales de manera excepcional, garantizando su eficacia y la preservación de los derechos de las partes en el proceso. Por ende, haciendo uso las facultades del juez de trabajo, previstas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, resulta razonable y eficaz optar por la notificación electrónica de la sentencia pendiente de emisión, y en el caso de la parte demandada la notificación a su domicilio real, no sólo para preservar la salud de las partes, sino también para dotar de celeridad al proceso.

III.- PRONUNCIAMIENTO

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el artículo 138° de la Constitución Política del Perú:

SE RESUELVE:

1. **DECLARAR INFUNDADA** las excepciones de caducidad formulada por **ETIQUETAS INDUSTRIALES SA.**
2. **DECLARAR INFUNDADA** la oposición formulada por **ETIQUETAS INDUSTRIALES SA.**
3. **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **TORIBIO LLAXA VÁSQUEZ** contra la empresa **ETIQUETAS INDUSTRIALES SA,** y como consecuencia de lo anterior:
 - i. **ORDENO** que **ETIQUETAS INDUSTRIALES SA** cumpla con **PAGAR** a **TORIBIO LLAXA VÁSQUEZ** una indemnización por despido arbitrario por la suma de **S/. 12,120.63 Soles (DOCE MIL CIENTO VEINTE Y 63/100 SOLES),** conforme a la liquidación realizada en la presente sentencia.
 - ii. **ORDENO** que **ETIQUETAS INDUSTRIALES SA** cumpla con **PAGAR** a **TORIBIO LLAXA VÁSQUEZ** la compensación por tiempo de servicios por la suma de **S/. 8,344.35 Soles (OCHO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO Y 35/100 SOLES),** conforme a la liquidación realizada en la presente sentencia.
 - iii. **ORDENO** que **ETIQUETAS INDUSTRIALES SA** cumpla con **PAGAR** a **TORIBIO LLAXA VÁSQUEZ** una indemnización por

daño moral por la suma de S/. 2,000.00 Soles (DOS MIL Y 00/100 SOLES.

- iv. ORDENO que ETIQUETAS INDUSTRIALES SA cumpla con ENTREGAR a TORIBIO LLAXA VÁSQUEZ un CERTIFICADO DE TRABAJO, por el tiempo laborado en la empresa.
4. DECLARAR INFUNDADA la demanda en el extremo que pretende el pago de una indemnización por la retención indebida de la compensación por tiempo de servicios.
 5. ORDENO el pago de las costas y costos del proceso a cargo de la parte demandada, así como los intereses legales correspondientes que se liquidarán en ejecución de sentencia.
 6. NOTIFICAR la sentencia en las casillas electrónicas de las partes del proceso. Notifíquese.-

Anexo 3. Declaratoria de originalidad del autor

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN DE AUTORIA		
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-017	VERSIÓN: 02 REVISIÓN: 02	FECHA: 15/04/2021

Yo, Evelyn Verónica Quiquia Palpa, estudiante de la Escuela Académica de pre grado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política / Escuela de Posgrado de la universidad privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico titulado: "Impacto de la Suspensión perfecta de labores por caso fortuito en el despido arbitrario, caso Llaxa, Lima 2022" para la obtención del grado académico / título profesional de: Abogado, es de mi autoría y declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Autorizo a que mi trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. De encontrarse uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente y/o autor, me someto a las sanciones que determina los procedimientos establecidos por la UPNW.



.....
Firma
Evelyn Verónica Quiquia Palpa
DNI: 43602996

Lima, 21 de noviembre de 2022

Anexo 4. Declaratoria de autenticidad del asesor

 Universidad Norbert Wiener	INFORME DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-EES-FOR-016	FECHA: 19/04/2021

Yo, **Abel Marcial Oruna Rodríguez**, docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas y Escuela Académica Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, programa de Trabajo de Suficiencia Profesional-TSP de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "IMPACTO DE LA SUSPENSIÓN PERFECTA DE LABORES POR CASO FORTUITO EN EL DESPIDO ARBITRARIO, CASO LLAXA, LIMA -2022" presentado por el o la estudiante: Evelyn Verónica Quiquia Palpa, tiene un índice de similitud de 10% verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

He analizado el reporte y doy fe que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la UPNW.



.....
Firma

Abel Marcial Oruna Rodríguez
Nombres y apellidos del docente
DNI: 07966332

Lima, 24 de noviembre de 2022

Anexo 5. Reporte del Informe de similitud.

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
TSP 23.11.22-1.docx

AUTOR
-

RECuento DE PALABRAS
4438 Words

RECuento DE CARACTERES
28533 Characters

RECuento DE PÁGINAS
39 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
4.8MB

FECHA DE ENTREGA
Nov 23, 2022 10:07 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Nov 23, 2022 10:11 PM GMT-5

● 10% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente

Resumen