



Universidad
Norbert Wiener

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA

Trabajo de Suficiencia Profesional

Informe Jurídico sobre expediente 01185-2013-0-1801-JR-LA-02

Para optar el Título Profesional de
Abogada

Presentado por:

Autora: Tupayachi Gómez, Angela Jimena

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-8819-7981>

Asesora: Mg. Lomparte Bernuy, Carla Carolina

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-7211-6042>

Lima – Perú

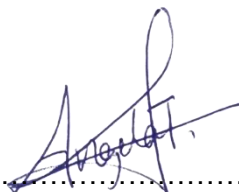
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Angela Jimena Tupayachi Gomez** egresado de la Facultad de **Derecho y Ciencia Política** y Escuela Académica Profesional de **Derecho y Ciencia Política** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Informe Jurídico sobre expediente 01185-2013-0-1801-JR-LA-02”** Asesorado por el docente: Carla Carolina Lomparte Bernuy DNI 32130111 ORCID 0009-0004-7211-6042 tiene un índice de similitud de **18 (dieciocho) %** con código **oid:14912:551153770** verificable en el reporte de originalidad del software 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 de autor 1

Nombres y apellidos del Egresado: Angela Jimena Tupayachi Gomez
DNI: 76025513



Firma

Nombres y apellidos del Asesor: Carla Carolina Lomparte Bernuy
DNI:32130111

Lima, 09 de febrero de 2026

ÍNDICE:

INTRODUCCIÓN:	3
I. IDENTIFICACIÓN DE LAS ÁREAS DEL DERECHO VINCULADAS AL EXPEDIENTE:	5
1.1. Derecho Constitucional:	5
1.2. Derecho Laboral:	5
1.3. Derecho procesal laboral:	6
II. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL EXPEDIENTE:	7
III. HECHOS RELEVANTES DEL EXPEDIENTE:	9
3.1. Interposición de la demanda:	9
3.2. Contestación de la demanda:	10
3.3. Resolución de primera instancia:	15
3.4. Apelación de sentencia:	17
3.5. Sentencia de segunda instancia:	19
IV. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE:	22
4.1. Identificación de los principales problemas jurídicos:	22
4.1.1. Primer problema. - ¿Se aplicó de manera correcta el principio de primacía de la realidad sobre la norma específica contenida en el art. 25 inciso h del decreto legislativo N.º 728 en la sentencia de primera instancia?	22
4.1.2. Segundo problema. - ¿Una constancia de atención médica es un documento idóneo para justificar inasistencias al centro de trabajo y con ello evitar ser sancionado por la comisión de una falta grave?	23
4.2. Análisis de los principales problemas jurídicos:	24
4.2.1. Análisis del primer problema:	24
4.2.2. Análisis del segundo problema:	29
V. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE CADA PROBLEMA JURÍDICO.....	38
5.1. Aplicación correcta del principio de primacía de la realidad sobre la norma específica contenida en el artículo 25 inciso h del decreto legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral	38
5.2. Constancia de atención médica como documento idóneo para justificar una inasistencia al centro de trabajo	40
VI. VALORACIÓN JURÍDICA PERSONAL SOBRE LAS RESOLUCIONES EMANADAS DE LA AUTORIDAD COMPETENTE	43
6.1. Resolución de primera instancia emitida por el Segundo Juzgado especializado de Trabajo Permanente:	43
6.1.1. Valoración de fondo:	43
6.1.2. Valoración de forma:	43
6.2. Resolución de segunda instancia emitida por la Corte Superior de Justicia de Lima:	44
6.2.1. Valoración de fondo:	44
6.2.2. Valoración de forma:	46
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48

VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	50
--------------------------------	-----------

INTRODUCCIÓN:

En el presente informe jurídico, se realizará un análisis de manera exhaustiva sobre el desarrollo de la demanda por despido arbitrario relacionado al expediente 01185-2013-0-1801- JR-LA-02, el cual inició con la demanda por despido arbitrario interpuesta por el señor Juan Manuel Martínez Guerrero con fecha 15 de enero del año 2013 en contra de la empresa RELIMA AMBIENTAL SA y la MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA.

A lo largo de la historia, el derecho laboral ha ido evolucionando de manera favorable para los trabajadores, regulando las condiciones de trabajo y evitando con ello todo tipo de irregularidades y vulneración de sus derechos, trayendo consigo la elaboración de diversos cuerpos normativos los cuales deben de ceñirse a ello tanto el empleador como el trabajador. Organismos internacionales como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) trabajan de forma tripartita junto con representantes, tanto de gobierno como de empleadores y empleados con la finalidad de establecer diversas normativas en el ámbito internacional que protejan al trabajador de condiciones laborales indebidas.

Nuestro país, no es la excepción, nuestra constitución política del Perú, reúne un conjunto de derechos laborales, los cuales se han ido desarrollando de forma más específica, así tenemos por ejemplo a la Ley de productividad y competitividad laboral - Decreto legislativo N.º 728 (1997), el cual regula el régimen de la actividad privada, teniendo en su artículo N.º 34 la definición del despido arbitrario y en su artículo N.º 25 los hechos que configuran una falta grave.

Por otro lado, la estabilidad laboral es considerado un derecho constitucional que no puede vulnerarse, protege al trabajador ante despidos arbitrarios, garantizando que solo sean desvinculados por causas justas establecidas en la ley. Motivo por el cual, a través del presente informe se llevará a cabo el análisis del expediente 01185-2013-0-1801- JR-LA-02, vinculado al despido arbitrario, con el objetivo de esclarecer los puntos

controvertidos del expediente, teniendo en cuenta las diferentes posturas de ambas instancias.

I. IDENTIFICACIÓN DE LAS ÁREAS DEL DERECHO VINCULADAS AL EXPEDIENTE:

1.1. Derecho Constitucional:

Carrasco (2017) define el derecho constitucional como aquella disciplina jurídica elemental, que tiene como objetivo estudiar el origen, eficacia y empleo de la normativa constitucional. Esta rama del derecho se encuentra enfocada tanto en el poder del estado y su idoneidad para la creación y regulación de leyes, como en la dignidad y derechos primordiales de la persona. El derecho constitucional concentra su estudio en el ciudadano y derechos, el estado y sus poderes.

Para Blancas Bustamante (2019) el derecho constitucional no se limita a regular un solo sector del derecho, sino por el contrario, regula todas las ramas del derecho.

El presente expediente se encuentra estrechamente relacionado a la rama del derecho constitucional, ya que nuestra carta magna constituye principios y derechos esenciales e irrenunciables los cuales protegen al trabajador con categoría constitucional de condiciones laborales no favorables, dichos derechos y principios de forma posterior se desarrollan en nuestra legislación laboral.

El derecho constitucional otorga el ámbito superior determinando derechos como el derecho al trabajo, derecho a la igualdad, derecho a la no discriminación, derecho a un salario justo, entre otros; mientras que el derecho laboral constituye estos derechos mediante normativas específicas. En el presente expediente podremos encontrar una supuesta vulneración al artículo 27 de la constitución política del Perú (1993), la cual establece una correcta protección hacia los trabajadores por despido arbitrario. Asimismo, se encontrará el procedimiento correcto de un despido por causa justa, entre otros.

1.2. Derecho Laboral:

Es importante tener en cuenta la definición del derecho laboral de diversos autores como lo que se nombraran a continuación.

Para Neves Mujica (2018), el derecho laboral surge debido a la necesidad de regular el trabajo que recibe una empresa por parte de un trabajador, con la finalidad de controlar, inspeccionar sus condiciones laborales, y sobre todo, encaminar y/o solucionar los diversos conflictos que puedan surgir de esta relación laboral.

Para el jurista Arce Ortiz (2021) define el derecho laboral como aquella rama del derecho que participa en el ámbito laboral con la finalidad de impedir que la libertad para contratar se transforme en un medio de explotación, menciona que no solo basta con regular un contrato de trabajo, sino también con restringir el poderío del empleador.

De lo antes mencionado, se puede entender que el derecho del trabajo o derecho laboral, es aquella sección del derecho encargada de analizar la relación laboral, dicha relación, constituye un vínculo entre dos personas, a través de la subordinación. El derecho laboral, tiene como objeto de estudio, la diferencia material entre ambas partes de la relación laboral, que son el empleador y el trabajador, con el propósito de regular las condiciones laborales, protegiendo al trabajador, dado que se le considera la pieza más débil de dicho vínculo laboral.

El presente expediente se encuentra relacionado muy estrechamente a la rama del derecho laboral, toda vez que en él podremos encontrar controversias laborales y como los trabajadores interpretan la normativa laboral vigente, asimismo, como los magistrados tanto de primera como de segunda instancia interpretan los principios del derecho laboral y las normas específicas para su correcta aplicación y correcta resolución de conflictos.

1.3. Derecho procesal laboral:

El derecho procesal laboral, es aquella rama del derecho encargada de regular un proceso judicial para solucionar problemas entre los sujetos de un vínculo laboral conformada por el empleador y el trabajador, teniendo como principios

fundamentales el principio de oralidad, inmediación, protector, celeridad, entre otros.

La nueva Ley Procesal del trabajo - Ley N.º 29497 (2010) tiene como objetivo regular la justicia laboral resolviendo diversos problemas de manera individual o colectiva que puedan surgir de una relación laboral. Dicha norma posibilita tanto a los trabajadores como a los empleadores someter sus problemas ante un juez laboral, en el momento que los mecanismos de solución de conflictos no resulten factibles. Del mismo modo, con respecto a los vacíos que puedan existir en La Nueva ley procesal del trabajo - Ley N.º 29497 (2010) o lo no establecido en ella, deberá de aplicarse de manera supletoria el código procesal civil, de acuerdo a lo indicado en la Primera disposición Complementaria de La nueva ley procesal del trabajo (2010), que indica lo siguiente: “en lo no previsto por esta Ley, son de aplicación supletoria las normas del Código procesal civil”.

El presente expediente se encuentra relacionado estrechamente a la rama del derecho procesal laboral, toda vez que las controversias citadas en él se pudieron resolver empleando La Nueva ley procesal del trabajo - Ley N.º 29497 (2010), así como también el Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 -Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), obteniendo como resultado, una decisión favorable muy pegada al reglamento laboral vigente.

II. JUSTIFICACIÓN DE LA ELECCIÓN DEL EXPEDIENTE:

El análisis del expediente 01185-2013-0-1801- JR-LA-02 es de suma relevancia debido a que nos ayudará a analizar e identificar, teniendo en cuentas las diversas normativas laborales vigentes y los principios del derecho laboral, si el despido del demandante, el señor Juan Manuel Martínez Guerrero fue un despido por una causa justa relacionado al comportamiento del trabajador, conforme a lo establecido en el artículo N.º 25 inciso h del Texto único ordenado del Decreto legislativo N.º 728 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), o por el contrario es merecedor del pago de una indemnización por tratarse de un

despido arbitrario, siguiendo lo dispuesto por el artículo N.º 34 del Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997).

Del mismo modo, se analizarán las sentencias emitidas por el juez de ambas instancias y como la Corte Superior de Justicia de Lima se manifestó sobre el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada la empresa Relima Ambiental SA, revocando la resolución emitida por el juez de la instancia primera la cual fue declarada FUNDADA la demanda, reformándola, y de este modo la declara INFUNDADA, esclareciendo los diversos puntos controvertidos de si se consideró un despido por causa justa de acuerdo a la normativa vigente o un despido arbitrario, merecedor de una indemnización.

En el presente expediente, se reflejan las diversas posturas que los magistrados de distintas jerarquías emplean con la finalidad de obtener un correcto resultado en la aplicación de la normativa vigente.

III. HECHOS RELEVANTES DEL EXPEDIENTE:

3.1. Interposición de la demanda:

Con fecha 15 de enero del año 2013, el señor Juan Manuel Martínez Guerrero interpone una demanda por despido arbitrario y pago de devengados contra la empresa RELIMA AMBIENTAL SA y del mismo modo, se deba notificar a la codemandada la MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA con el objetivo que de manera solidaria tanto la empresa RELIMA AMBIENTAL SA como la MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA cumplan con el pago de s/. 14,759.10 (catorce mil setecientos cincuenta y nueve con 10/100 soles) por concepto de una indemnización por despido arbitrario más los intereses legales y costas y costos del proceso, incorporando al proceso a la Municipalidad de Lima metropolitana de acuerdo con la Ley de tercerización. El demandante, el señor Juan Manuel Martínez Guerrero sostiene que, ha trabajado siete años para la demandada la empresa RELIMA AMBIENTAL SA, desde el 25 de enero del año 2006 hasta el momento que procedieron con su despido el 03 de enero del año 2013, prestó servicios para dicha empresa, desempeñándose en el puesto de barrendero, y que su cese es producto de un despido en el cual se le imputa la comisión de la falta grave fundamentada en haber incidido en faltas injustificadas por más de cinco días en un periodo de 30 días calendario, falta grave laboral comprendida en el artículo 25 inciso h del del Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Lo que el demandante el señor Juan Manuel Martínez Guerrero argumenta es que la demandada la empresa RELIMA AMBIENTAL SA no le quiso recibir la documentación que justifican sus inasistencias, sosteniendo que ya había pasado el plazo para subsanar sus faltas, tales documentos constan de una receta única estandarizada del Ministerio de salud de fecha 29 de noviembre del año 2012, en el cual refiere una atención de la misma fecha mencionada, diagnosticando dolor lumbalgia aguda.

Asimismo, adjunta otra receta única estandarizada de fecha 19 de diciembre del año 2012, en la cual se indica lo siguiente: “paciente con diagnóstico de lumbago, tratamiento y descanso por el día de 19 de diciembre del año 2012”,

por último, adjunta una constancia de atención odontológica del centro Odontológico brasileiro de fecha 03 de diciembre del año 2012 indicando que el demandante se atendió el día 03 de diciembre del mismo año, con la finalidad de extraer una pieza dentaria, en el cual se le da reposo por 24 horas.

Es así que, el demandante el señor Juan Manuel Martínez Guerrero afirma que la demandada la demandada la empresa RELIMA AMBIENTAL SA, no le quiso recibir dichos documentos justificando tres días de inasistencia, mencionando que el plazo para justificar sus días de inasistencia ya había pasado, por lo que no era resultaba factible aceptarlos.

Para el demandante, no se configura la comisión de falta grave laboral prevista en el artículo 25 inciso h del Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, toda vez que tres días de los seis días imputados en la carta de preaviso de despido, cuentan con una justificación válida, por lo que, deberá disponerse el pago por una indemnización por despido arbitrario ascendente a la suma de s/. 14,759.10 (catorce mil setecientos cincuenta y nueve con 10/100 soles).

3.2. Contestación de la demanda:

Las emplazadas cumplen con la presentación de contestación de la demanda por despido arbitrario, en la cual la demandada la empresa RELIMA AMBIENTAL SA, solicita que la demanda sea declarada infundada, sosteniendo la validez del procedimiento de despido por causa justa, toda vez que las inasistencias del trabajador no cuentan con una justificación oportuna, dado que el trabajador el señor Juan Manuel Martínez Guerrero no reportó sus inasistencias a sus jefes inmediatos y tampoco presentó ningún documento que pueda justificar estas faltas dentro del plazo establecido, teniendo en cuenta, que el demandante menciona que poseía los documentos que supuestamente justifican sus inasistencias.

La demandada la empresa RELIMA AMBIENTAL SA reconoce la relación laboral que existía con el demandante el señor Juan Manuel Martínez Guerrero, asimismo, menciona que siempre fue asignado a la Municipalidad distrital de

San Isidro y no a la Municipalidad de Lima Metropolitana, por lo que carece de sentido incluirlo en el proceso.

Por otro lado, refiere que se le cursó su carta de preaviso de despido al demandante vía notarial, carta de fecha 19 de diciembre del año 2012 y entregada el día 24 de diciembre del 2012, en la cual se le imputa la falta grave estipulada en el artículo 25 inciso h del Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de Productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), que indica lo siguiente: el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario (...), debido a sus inasistencias por los días 15, 16, 17, 19 y 29 del mes de noviembre y 03 del mes de diciembre del año 2012, acumulando así seis días de ausencias injustificadas dentro de un periodo de treinta días, computable desde el 15 de noviembre hasta el 14 del mes de diciembre del año 2013, brindándole el plazo de acuerdo a ley de 6 días naturales para que pueda remitir sus descargos correspondientes.

Sin embargo, el demandado en ningún momento presentó sus respectivos descargos, ni ningún documento que justifique sus inasistencias a su centro de trabajo, como prueba de ello, se puede observar que los documentos que presentó al juzgado de trabajo al momento de interponer su demanda por despido arbitrario y pago de devengados, ninguno de ellos cuenta con algún sello de recepción por parte de RELIMA AMBIENTAL SA.

Incluso, las inasistencias referidas en la carta de preaviso de despido, ni siquiera se encuentran en discusión, las cuales son plenamente aceptadas por el demandante el señor Juan Manuel Martínez Guerrero, incluso ni en su escrito de demanda señala que no ha faltado los días que se le imputan en la carta de preaviso de despido, sino que recién cuando interpuso su demanda por despido arbitrario y pago de devengados es cuando pretende justificarlas, lo cual es completamente extemporáneo, de acuerdo con lo reflejado por nuestro reglamento laboral vigente.

Además, se evidencia que inclusive los documentos que el demandante el señor Juan Manuel Martínez Guerrero ha presentado, ni siquiera se refieren a los días

imputados en la carta de preaviso de despido por falta grave, toda vez que, se puede observar una supuesta atención en un establecimiento del Ministerio de Salud, emitido con fecha 19 de diciembre del año 2012, cuando en nuestra carta de preaviso de despido nunca nos hemos referido a tal fecha, asimismo, reiteramos que dicha documentación ni siquiera la ha presentado a la empresa RELIMA AMBIENTAL SA.

Con respecto a los otros dos documentos presentados por el demandante el señor Juan Manuel Martínez Guerrero, con los que pretende justificar sus días de ausencias laborales, de los días 29 de noviembre y 03 de diciembre del año 2012, podemos identificar los siguientes puntos: como primer punto se evidencia la presentación de una receta única estandarizada, documento que emplea el Ministerio de Salud precisamente como su mismo nombre lo indica, para que en dicho documento se pueda formalizar la prescripción de medicamentos, por lo que, no se puede considerar dicho documento como una constancia de atención médica, por más que así lo haya querido hacer pasar el demandante, sino más bien, por el contrario dicho documento es utilizado para la prescripción de medicamentos. En caso, el profesional que ha suscrito dicho documento lo ha mal utilizado de esta forma, cuando en realidad ese no es el objeto ni función de una receta única, resulta totalmente evidente una irregularidad, por lo que no se debe validar como si dicho documento se tratase de una constancia de atención médica, ni documento parecido a este.

Ahora bien, con respecto al documento dos, que es una constancia de atención odontológica del centro Odontológico brasileiro, documento emitido con fecha 03 de diciembre del año 2012, no se tendría por qué considerar dicho documento propiamente como un certificado en cuyo contenido se prescriba de manera expresa un descanso médico, pues de ser el caso, dicho documento deberá de ser expedido mediante el formulario vigente para la expedición de Certificados médicos particulares (aprobado por el Colegio médico del Perú) o a través del formulario de uso particular profesional; siendo en este caso ninguno de los documentos válidos antes mencionados.

Es preciso volver a mencionar y reiterar que ninguno de los dos documentos antes mencionados, fueron presentados a la empresa RELIMA AMBIENTAL SA, cuando supuestamente el demandante el señor Juan Manuel Martínez

Guerrera los tenía desde sus fecha de emisión, 29 de noviembre y 03 de diciembre respectivamente, en donde la parte demandante pudo haberlos remitidos sin ningún inconveniente y de forma inmediata a la empresa RELIMA AMBIENTAL SA, incluso, además pudo haberlos remitido a la empresa, en respuesta por escrito a la carta de preaviso de despido que le remitimos vía notarial con fecha 24 de diciembre del año 2012, sin embargo, esto nunca ocurrió por lo que, no puede desvirtuarse la calificación de inasistencias injustificadas, que configuran una falta grave, sancionable con un despido por causa justa.

Por lo que, se reitera la posición de que el despido del señor Juan Manuel Martínez Guerrero fue debidamente motivado y sustentado en hechos reales y específicos, siendo de completa responsabilidad de la parte demandante presentar los documentos que justifiquen sus inasistencias al centro de trabajo, incluso al haberse cumplido con el plazo otorgado por ley de los seis días calendario, se procedió a emitir la carta de despido con fecha 28 de diciembre del año 2012, entregado de manera personal al demandado el día 03 de enero del año 2013 y tampoco mencionó la existencia de dichos documentos.

Asimismo, es importante hacer presente que el servicio primordial por parte del trabajador es precisamente el realizar de manera satisfactoria las labores concedidas, resultando obvio que si no asiste al centro de trabajo incurre en un incumplimiento a su responsabilidad primordial laboral. Por ese motivo, se debe de partir del principio fundamental y general, que en caso se presente alguna situación ajena al empleador que le impida a este asistir a trabajar con completa normalidad y esta se encuentra justificada (previamente evaluada por el responsable a cargo), es el trabajador quien deberá acreditar de manera fehaciente y agotar todas las gestiones para ello, y si en caso no lo hace, el empleador puede calificar dichas inasistencias como injustificadas.

Por lo tanto, citando al artículo 25, inciso h del Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de Productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), estas faltas configuran una causa justa de despido teniendo como consecuencia que la subsistencia de la relación laboral resulte irrazonable.

Por otro lado, la MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA, responde la demanda solicitando se le separe del proceso advirtiéndole la existencia de una excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado de acuerdo al artículo N.º 446 inciso 6 del Código procesal civil, dicho artículo se emplea cuando la pretensión resulta ajena al demandado, esto significa, que no existe coincidencia entre las partes que constituyen la relación jurídica, toda vez que el demandante prestó sus servicios en la Municipalidad distrital de San Isidro y no en la de Lima Metropolitana como lo indica el demandante, por lo que no le corresponde ser parte del proceso.

Asimismo, es preciso mencionar que la empresa RELIMA AMBIENTAL SA, es una concesionaria de la municipalidad, por lo que, es esta quien debe cumplir con las obligaciones laborales frente a sus trabajadores en caso de existir cualquier tipo de controversias, de acuerdo se establece en el contrato de concesión, y que no mantienen una relación de tercerización laboral como así lo quería hacer ver el demandante.

Por los motivos expuestos, la Municipalidad de Lima Metropolitana no tiene legitimidad para obrar en el presente proceso laboral, toda vez que la empresa RELIMA AMBIENTAL SA tiene autonomía jurídica, la misma que puede decidir sobre sus ingresos y egresos, adoptando las acciones que considere.

Por los motivos expuestos, el Segundo juzgado especializado de Trabajo permanente decide declarar fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado, concluyendo el proceso en cuanto a la municipalidad de Lima Metropolitana, incorporando al proceso a la municipalidad distrital de San Isidro en calidad de litisconsorte pasivo necesario.

En ese sentido, la Municipalidad distrital de San Isidro, contesta la demanda dentro del plazo conforme a ley, indicando que con fecha 19 de abril del año 2013, se les notificó la demanda por despido arbitrario interpuesta por el señor Juan Manuel Martínez Guerrero, y de conformidad a lo previsto por el numeral tres de la Ley N.º 29497 - Ley procesal del trabajo (2010), contesta la demanda negando y contradiciéndola, solicitando que sea declarada INFUNDADA su incorporación al proceso laboral, toda vez que deduce excepción de falta de legitimidad para obrar, indicando que no se le debería de considerar como

litisconsortes, sólo por la asignación de prestación de servicios del demandante, el señor Juan Manuel Martínez Guerrero, razón por la cual carece de sentido su inclusión al proceso.

Asimismo, descarta su responsabilidad solidaria en el pago de indemnización pretendida, toda vez que la relación jurídica que mantiene con la empresa RELIMA AMBIENTAL SA, no es proveniente de un contrato de tercerización de servicios, sino de un contrato de concesión, por lo que se ubica fuera del alcance de la Ley que regula los servicios de tercerización.

3.3. Resolución de primera instancia:

Con fecha 9 de julio del año 2013, el juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente emite la resolución Nro. 6 en la cual declara FUNDADA la demanda sobre despido arbitrario y pago de devengados interpuesta por el demandante el señor Juan Manuel Martínez Guerrero, ordenando el pago de indemnización a la empresa RELIMA AMBIENTAL SA, y absolviendo de la instancia a la demandada la Municipalidad distrital de San Isidro, teniendo como fundamentos principales los siguientes:

Como primer punto, establece la correcta interpretación del artículo 25 del texto único ordenado del decreto Legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, en la cual en su inciso h determina que constituye una falta grave el abandono de trabajo por más de 3 días consecutivos, ausencias injustificadas por más de 5 días en un periodo de 30 días calendario (...)

Dentro de este marco normativo, cabe mencionar las supuestas faltas injustificadas de la parte demandante el señor Juan Manuel Martínez Guerrero, en los días 15, 16, 17, 19 y 29 de noviembre y 03 de diciembre del año 2012, los cuales originan el proceso de despido. El demandante, el señor Juan Manuel Martínez Guerrero alega que las faltas correspondientes a los días 29 de noviembre y 03 de diciembre del año 2012 si se encuentran debidamente justificadas, presentando así en su escrito de demanda una receta única estandarizada del Ministerio de Salud de fecha 29 de noviembre del año 2012 y una constancia de atención odontológica de fecha 03 de diciembre del mismo

año, por lo que, en observancia de la carga probatoria que se estipula en el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N.º 29497, establece que “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuren su pretensión...”, es por ello que con la documentación presentada quedaría justificada ambas fechas de inasistencia.

De acuerdo con la receta única estandarizada de fecha 29 de noviembre del año 2012 por el médico de la red de salud de chorrillos, da cuenta la atención producida hacia el demandante, receta en la que se refleja solamente el diagnóstico de lumbago, asimismo, también el demandante ha presentado una constancia de atención médica extendida por el Centro odontológico brasileño de fecha 03 de diciembre del año 2012, constancia en la cual se advierte la atención realizada al demandante, para la realización de una extracción de una pieza dentaria, indicando reposo de sus actividades diarias por 24 horas. Cabe precisar que ninguno de los documentos presentados son descansos médicos, sino más bien, una receta única estandarizada y una constancia de atención médica.

De acuerdo con el principio de Primacía de la realidad, se concluyó que las inasistencias de los días 29 de noviembre y 03 de diciembre del año 2012 se encuentran justificadas, a pesar de no haber presentado ninguna documentación frente a su empleador en el momento oportuno, concluyendo que solo tuvo inasistencias sin justificación los días 15,16, 17 y 19 de noviembre del año 2012, teniendo un total de 4 días dentro de un periodo de 30 días calendario, descartando de ese modo la configuración de la falta grave imputada al demandante.

Es por ello que, para el juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente, el despido producido a la parte demandante adolece de causa justa que lo sustente y justifique, por ende, resuelve que el despido deviene en arbitrario, por lo que le corresponde una indemnización por despido arbitrario, de acuerdo con el artículo 34 del Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, dicha indemnización deberá ser calculada y pagada de acuerdo con los lineamientos del artículo 38 de la misma ley citada, el cual

estipula que el pago de indemnización es equivalente a un sueldo y medio por cada año completo trabajado.

En ese sentido, el juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente declara fundada la demanda por despido arbitrario y pago de devengados, ordenando a la demandada la empresa RELIMA AMBIENTAL SA cumplir con el pago de indemnización. De la misma forma, absuelve de la instancia a la demandada la Municipalidad distrital de San Isidro.

3.4. Apelación de sentencia:

El 16 de julio del año 2013, la empresa RELIMA AMBIENTAL SA presentó su recurso de apelación de sentencia fundamentando lo siguiente:

Como primer punto, cita al artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 de la Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), en su literal h, se determina que constituye falta grave sancionable con despido por causa justa: el abandono de trabajo por más de 3 días consecutivos, ausencias injustificadas por más de 5 días en un periodo de 30 días calendario (...). Teniendo en cuenta este artículo, la causa del despido del demandante se fundamenta en sus inasistencias injustificadas por los días 15, 16, 17, 19 y 29 de noviembre y 03 de diciembre del año 2012, faltas que configuran “ausencias injustificadas por más de 5 días en un periodo de 30 días”, por lo que, la empresa RELIMA AMBIENTAL SA estaba debidamente habilitada para iniciar con un procedimiento de desvinculación laboral por causa justa.

Sumado a ello, el demandante en ningún momento avisó a su superior inmediato el motivo de las insistencias de estos días, además tampoco presentó ninguna documentación que acredite la justificación de los días inasistidos. Teniendo en cuenta lo anterior mencionado, las supuestas justificaciones presentadas por el demandante no cuentan con ningún sello de recepción por parte de la empresa RELIMA AMBIENTAL, por lo que, se puede desprender que en ningún momento el demandante diligenció de manera oportuna la presentación de estos documentos.

Asimismo, una vez remitida la carta de preaviso de despido al demandante, carta entregada vía notarial el día 24 de diciembre del año 2012, otorgando el plazo de 6 días hábiles para la presentación de su respuesta respectiva, tal como lo indica la normativa laboral vigente, no se tuvo respuesta alguna de parte del demandante, es preciso mencionar que, la carta de preaviso de despido se hizo la entrega vía notarial al domicilio consignado por el demandante y tampoco en ese momento manifestó justificación alguna de sus inasistencias en el plazo otorgado por ley para que emitiera su respuesta, mientras que la carta de despido fue emitida con fecha 28 de diciembre del año 2012 y entregada de manera personal el día 03 de enero del año 2013, tal como consta en el cargo de entrega correspondiente.

Incluso, se debe enfatizar que, dichas faltas no son motivo de debate, toda vez que en la demanda presentada ni siquiera menciona que no ha faltado, por lo que dichas ausencias son plenamente aceptadas por el demandante, siendo que recién cuando interpone su demanda pretende justificarlas, lo cual es claramente improcedente y extemporáneo, no únicamente porque así lo establece el reglamento interno de trabajo sino también porque así lo establece la ley.

Incluso hay que tomar en cuenta que, los documentos entregados por la parte demandante no se encuentran mencionados en los días imputados en la carta de preaviso de despido los cuales son el 15, 16, 17, 19 y 29 de noviembre y 03 de diciembre del año 2012, dado que se puede observar una supuesta atención del día 19 de diciembre del año 2012 en un establecimiento del Ministerio de Salud, cuando en ningún momento se hace referencia a tal fecha en la carta de preaviso, reiterando nuevamente que dicha documentación tampoco fue presentada a la empresa.

Con respecto, a los otros documentos con los que pretende justificar sus ausencias de los días 29 de noviembre y 03 de diciembre del año 2012, es preciso mencionar que, con relación al primer día, pretende justificar su inasistencia con un documento denominado como “receta única estandarizada”, documento que usa el Ministerio de Salud para indicar la prescripción de medicinas, por lo que, es indiscutible que no es una constancia de atención como lo quiso hacer consignar el demandante, en consecuencia, se evidencia una

irregularidad, la cual, no debe de validarse como si fuera una constancia de atención médica.

Con respecto al segundo documento, es una constancia de atención odontológica del 03 de diciembre, el cual no tiene por qué ser calificado como un certificado que prescriba expresamente un descanso médico, de ser el caso, tendría que expedirse mediante un formulario vigente para la expedición de certificados médicos particulares. Es preciso mencionar que dicho documento tampoco fue presentado a la empresa, y si supuestamente el demandante contaba con dicho documento desde su expedición que fue el 03 de diciembre del año 2012, pudo haberlo presentado a la empresa, inclusive pudo presentarlo en su respuesta a la carta de preaviso de despido, hechos que nunca sucedieron por lo que no se puede desvirtuar la calificación de falta injustificada de mencionado día.

Por todo lo mencionado, se reitera que el despido del señor Martínez Guerrero estuvo debidamente motivado y sustentado en hechos reales y específicos, y en estricto cumplimiento y aplicación de la ley, siendo de completa responsabilidad del demandante justificar en su debido momento las inasistencias a su centro de trabajo. Por lo que, tratar de justificar las inasistencias presentando documentación de manera extemporánea, no niegan que las inasistencias continúen siendo injustificadas.

3.5. Sentencia de segunda instancia:

La Corte Superior de Justicia de Lima, analizó los artículos del Texto único ordenado del Decreto legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), en donde en su artículo 22 se establece que es imprescindible que exista una causa justa debidamente estipulada en la ley, para proceder con el despido de un trabajador sujeto a régimen privado, esta causa justa debe estar relacionado con el comportamiento del trabajador o con su capacidad, en el presente caso la falta grave cometida por el demandante está relacionado con su conducta. Por otro lado, en el artículo N.º 24 de la misma norma establece que para que un despido sea considerado por causa justa relacionado con el comportamiento del trabajador, dependerá entre otros, de la comisión de una falta grave.

En el presente caso, la parte demandada imputa a la parte demandante la comisión de la falta grave prevista en el artículo N.º 25, inciso h del mismo cuerpo normativo, la cual indica lo siguiente: “el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario, art. 25 (1997), en el presente caso, los hechos configuran “las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario” dado que, se registraron faltas injustificadas por los días 15,16, 17, 19 y 29 de noviembre y 03 de diciembre del año 2012, hechos que fueron debidamente notificados al demandante mediante la carta de preaviso de despido entregada vía notarial el día 24 de diciembre del año 2012 y que aun, en ese momento teniendo la oportunidad no presentó ninguna justificación acerca de sus inasistencias al trabajo, teniendo también el plazo de seis días que la ley otorga al momento de cursar la carta de preaviso de despido, citando al artículo N.º 31 del texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de Productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997).

En ese sentido, la parte demandada fundamenta su recurso de apelación en que el demandante actuó sin diligencia en avisar sobre sus constancias de atención médicas, toda vez que, recién presentó los documentos que supuestamente justifican sus ausencias de los días 29 de noviembre y 03 de diciembre del año 2012 en el Juzgado al momento de interponer su demanda por despido arbitrario y pago de devengados, documentos que la demandada no tuvo conocimiento de manera oportuna, sino hasta el momento de notificarles la demanda por despido arbitrario.

Por otro lado, el demandante alega no haber incidido en la falta grave imputada, toda vez que los días 29 de noviembre y 03 de diciembre del año 2012 fueron justificados ante su empleador, sin embargo, menciona que esta no quiso recibir los documentos, señalando que el tiempo para justificar dichas inasistencias a su centro de trabajo, ya había pasado.

La Corte Superior de Justicia considera que el demandante no justificó de manera oportuna sus inasistencias a su centro de trabajo, toda vez que la carta de preaviso de despido cuenta con fecha 19 de diciembre del año 2012 y su carta de despido data del 28 de diciembre del mismo año, por lo que, tuvo el tiempo

suficiente para poder formular sus descargos, dado que sostiene que si contaba con la documentación pertinente para hacerlo, sin embargo, al transcurrir el plazo determinado por ley, no lo realizó y no presentó ningún documento al empleador justificando sus inasistencias a su centro de trabajo.

Por lo tanto, la Corte Superior de Justicia de Lima considera que la parte demandante no cumplió con justificar de manera oportuna sus inasistencias a su trabajo, de aquellos días que se le atribuyen la falta grave.

Teniendo en cuenta los fundamentos previamente mencionados, la Corte superior de justicia decidió declarar la demanda infundada, toda vez que no se ha configurado un despido arbitrario según los términos del artículo 34 del Texto único ordenado del Decreto Legislativo 728 - de la Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), por lo que con fecha 14 de marzo del 2014 , la Corte Superior de Justicia de Lima revoca la resolución N. 6 que declara fundada la demanda, reformándola, la declara infundada.

IV. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE:

4.1. Identificación de los principales problemas jurídicos:

De la revisión realizada al expediente materia de estudio, se pudo identificar los siguientes problemas:

4.1.1. Primer problema. - ¿Se aplicó de manera correcta el principio de primacía de la realidad sobre la norma específica contenida en el art. 25 inciso h del decreto legislativo N.º 728 en la sentencia de primera instancia?

El presente problema jurídico resulta significativo, debido que en el presente caso se puede observar que, en un primer momento el juez de primera instancia justificó las inasistencias del trabajador Juan Manuel Martínez Guerrero de los días 15,16, 17, 19 y 29 de noviembre y 03 de diciembre del 2012, toda vez que la parte demandante presentó de forma tardía y recién en la interposición de su demanda por despido arbitrario y pago de devengados, una constancia de atención médica y una receta única estandarizada por dos días de los seis días de inasistencias injustificadas, por lo que se siguió el procedimiento de despido por causa justa.

El juez de primera instancia, tomó como justificadas estos días de inasistencias, toda vez que aplicó el principio de primacía de la realidad, argumentando que al encontrarse justificados estos días de inasistencias, sólo faltó sin justificación cuatro días y no seis, como se le atribuye, descartando la configuración de falta grave, sin tomar en cuenta lo descrito por el artículo 25 inciso “h” del Decreto legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997).

Por lo que, en el presente informe se realizará una investigación doctrinal, legal y jurisprudencial exhaustiva, con la finalidad de establecer si la aplicación del principio de primacía de la realidad en un caso que se encuentra específicamente regulado por una norma objetiva que establece claramente los supuestos de aplicación y las conductas, plazos y presupuestos que tanto empleado como empleador deben seguir en los casos de despido por causa justa, siendo que esta norma logra regular los hechos

materia del expediente, de forma clara y precisa, no existiendo ambigüedad, duda o vacío en la misma. Siendo, además, una situación en la que los hechos y acciones de cada una de las partes es real, clara y no cabe duda en contrario.

4.1.2. Segundo problema. - ¿Una constancia de atención médica es un documento idóneo para justificar inasistencias al centro de trabajo y con ello evitar ser sancionado por la comisión de una falta grave?

Se pudo identificar el presente problema jurídico debido a que, en el presente caso, se puede observar que los documentos presentados por el demandante no constan de descansos médicos como tal, sino más bien, de constancias de atenciones médicas, siendo esto una problemática la cual se busca esclarecer a base de diversa jurisprudencia desarrollada por diversos órganos, teniendo en cuenta que el juez de primera instancia si justificó inasistencias al centro de trabajo, solo con constancias de atención médica, sin tomar en cuenta tampoco, que el plazo para presentar dichos documentos se encontraban claramente fuera de plazo, toda vez que no se presentaron de acuerdo al plazo determinado por ley, sino, que recién los presentó cuando interpuso su demanda por despido arbitrario.

El problema jurídico que plantea el segundo problema radica en determinar si efectivamente se puede justificar una inasistencia al centro laboral con un documento que no reúne los requisitos de formalidad requeridos para configurar un descanso médico, y si la validación de un documento informal como idóneo y suficiente para justificar una falta o ausencia al centro laboral, que además no fue comunicada ni coordinada previamente con el empleador, vulnera el ordenamiento jurídico y los derechos del empleador.

Otro importante aspecto que se debe tener en cuenta es que en los casos de ausencias injustificadas no se cuestiona directamente las ausencias del trabajador, en estos casos se cuestiona en primer lugar la falta de coordinación con el empleador antes de las inasistencias y ausencia de justificación oportuna de dichas inasistencias por el trabajador al empleador una vez ocurridas, tratándose de una sanción legalmente justificada.

4.2. Análisis de los principales problemas jurídicos:

4.2.1. Análisis del primer problema:

¿Se aplicó de manera correcta el principio de primacía de la realidad sobre la norma específica contenida en el art. 25 inciso h del decreto legislativo N.º 728 en la sentencia de primera instancia?

Principio de primacía de la realidad:

Antes de empezar a citar lo que diversos juristas definen sobre qué es el principio de primacía de la realidad, primero debemos entender que es un principio del derecho laboral.

Carbonell (2019) define a los principios como reglamentos omnipresentes que poseen una manera de apreciación y argumento diferente al de las normas. En los principios no se ha determinado en qué casos serán empleados, no tienen determinada la consecuencia jurídica, por lo que no se conoce con certeza el ámbito de su aplicación, debido a que los principios deben de agregarse argumentación e interpretación.

Asimismo, es importante mencionar que tanto el principio de primacía de la realidad, como los demás principios del derecho laboral se encuentran en la Ley de Inspección de trabajo - Ley N.º 28806 (2006), esta ley tiene como objetivo reglamentar el sistema de inspección de trabajo, su constitución, facultades y jurisdicción, de acuerdo con el convenio N.º 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dicho convenio es considerado un mecanismo esencial que constituye el ámbito para un sistema de inspección del trabajo eficiente en las empresas.

El citado principio se encuentra en el artículo dos de la Ley de Inspección de trabajo - Ley N.º 28806, que establece que en caso exista una disconformidad entre los hechos comprobados y los hechos plasmados en documentación formal, se antepondrá los hechos.

De acuerdo con el Expediente N.º 008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional definió los principios del derecho laboral en su fundamento 20, como aquellas

reglas rectoras que sirven como inspiración en la solución de conflictos laborales a través de la explicación, uso o incorporación de normas.

Asimismo, el Tribunal Constitucional, decidió aplicar este principio desde hace algunos años. De acuerdo con la sentencia del expediente 991-2000-AA/TC, el Tribunal Constitucional determina este principio como aquel elemento implícito de nuestra normativa, impuesto por nuestra Constitución peruana, la cual define al trabajo como un deber y derecho, el cual posibilita la realización de la persona.

Además, la Corte Suprema en la Casación laboral 19687-2015, aclaró que el principio de primacía de la realidad se establece como un componente tácito en nuestro ordenamiento, que tiene como fuente la naturaleza tuitiva de las relaciones laborales con el objetivo de resguardar los derechos de los trabajadores y de esa forma, evitar que sus derechos puedan verse afectados.

Quiñones Infante (2025) considera que los principios laborales son enunciados o instrucciones elementales los cuales se inspiran en los valores fundamentales de un sistema jurídico establecido, constituyendo patrones de acción con la finalidad de solucionar diversas controversias presentadas en el transcurrir de las normas. Asimismo, cita a Oscar Ermida que considera que los principios esenciales del derecho laboral poseen una incuestionable capacidad ética, sobresaliendo el principio de justicia social, proviniendo de él, nociones de igualdad, protección e imparcialidad del trabajo, principio de buena fe.

Es importante mencionar que, nuestra Constitución política del Perú, en su artículo 26 contiene tres principios del derecho laboral, que son los siguientes: igualdad de oportunidades sin discriminación; irrenunciabilidad de los derechos comprendidos en la Constitución política y la ley; y por último, la interpretación beneficiosa hacia el trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Por otro lado, para García (2009) el principio de primacía de la realidad tiene como objetivo amparar los derechos laborales. Plá Rodríguez (1975) explica el principio de primacía de la realidad sosteniendo que en caso de discrepancias entre lo que sucede en el ejercicio y lo que se manifiesta a través de documentación o convenios, se debe preferir los hechos.

Asimismo, para Neves Mujica (2018) el principio de primacía de la realidad se debe aplicar frente a toda situación que genere una discrepancia entre lo que dicen que sucede y lo que realmente sucedió. Del mismo modo, para Mascaro (1999) el principio de primacía de la realidad prioriza la verdad real sobre la verdad formal.

Para la Tercera Sala Laboral de Lima, el principio de primacía de la realidad tiene que hacer predominar la realidad por encima de la “apariencia”, considerando el encubrimiento como no válido, aun cuando el trabajador contribuya en este acto y pueda salir beneficiado de este, así la existencia de un contrato supere la voluntad manifestada por las partes.

Para diversos autores, el principio de primacía de la realidad se aplica en aquellos acontecimientos en los que, nos encontramos ante despidos los cuales dichos contratos se configuran como contratos civiles, no obstante, el Tribunal Constitucional hace referencia que dicho principio se puede aplicar también en aquellos casos en los que se contrata a personal mediante un contrato sujeto a modalidad, con el objetivo de incumplir la aplicación del contrato correspondiente (contrato a plazo indeterminado), empleando la modalidad de contrato de locación de servicios.

El Tribunal Constitucional en su sentencia N.º 991-2000, citando al principio de primacía de la realidad menciona que es indiscutible que las labores, a diferencia del contrato celebrado, se han caracterizado por subordinación, permanencia y dependencia, por lo que, no es preciso estimar que la relación laboral fue de manera eventual, haciendo referencia a la aplicación de este principio al contrato de trabajo.

El principio de primacía de la realidad, no está exclusivamente destinado a ratificar la existencia de una relación laboral ante un contrato de naturaleza civil o comercial, también se puede aplicar válidamente en una relación laboral a plazo indeterminado, de acuerdo con la Casación laboral N.º 648-2004, la Corte Suprema considera que existe subordinación así, el trabajador haya realizado labores fuera del ámbito del que se le contrató, en lo cual se manifiesta la desnaturalización.

Este principio, tiene como objetivo impedir situaciones fraudulentas y simulaciones, para evitar el uso de las leyes del derecho laboral, siendo este principio una manifestación de carácter tuitivo que emite el derecho laboral, es así que, Plá (1975) menciona que una relación laboral depende no necesariamente de lo que se establece en un contrato, sino de lo que realmente realiza el trabajador.

Artículo 25 del decreto legislativo N.º 728 - Ley de Productividad y Competitividad laboral

De acuerdo con el Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), la cual tiene como objetivo promover la formación a nivel laboral como un mecanismo de progreso de sus ganancias y el rendimiento en su trabajo, además de brindar protección a los trabajadores contra el despido arbitrario, entre otros.

La presente ley es la encargada de regir el sistema laboral de la actividad privada, establecer derechos y deberes tanto de los empleadores como de los trabajadores

En su artículo 25, señala que la falta grave es aquel incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones fundamentales que provienen del contrato, de tal forma que resulte irracional la permanencia de la relación laboral, considerando en su inciso “h” lo siguiente: el abandono por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de 5 días en un periodo de 30 días calendario art. 25 (1997).

Campos (2025) define las inasistencias laborales como aquellas ausencias al centro de trabajo, por parte del trabajador, dichas ausencias producidas durante la jornada previamente acordada, sin contar con una justificación válida y debidamente aceptada por parte del empleador. Como consecuencia de estas inasistencias podría producirse un despido por causa justa, siempre y cuando se acumulen más de tres de inasistencias consecutivas o ausencias no justificadas por más de cinco días en el periodo de treinta días.

Chanamé (2024) menciona que las inasistencias al centro de trabajo no solo deberían definirse como aquel incumplimiento a la jornada laboral, sino también como aquel incumplimiento de las labores esenciales.

De todo lo mencionado con anterioridad, podemos inferir que las inasistencias al centro de trabajo contenidas en el artículo 25 inciso “h” del Texto único ordenado del Decreto legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), va más allá de una simple falta laboral, sino que constituye también, un incumplimiento de la prestación efectiva de las obligaciones fundamentales provenientes del contrato de trabajo. Esta omisión de labores, constituye un grave incumplimiento de la relación laboral, trayendo consigo ser sancionado por la falta más grave, que es el despido por causa justa.

Aplicación correcta de un principio del derecho laboral y una norma jurídica

De acuerdo con el artículo N.º 51 de nuestra Constitución política del Perú, establece el principio de Supremacía constitucional y jerarquía normativa, estableciendo que nuestra Constitución predominará sobre toda norma legal, la ley y sobre las normas de inferior jerarquía, y así subsiguientemente.

Según Rubio (2019) la estructura del ordenamiento jurídico peruano se divide teniendo como primer punto la legislación peruana, en la cual encontramos a la constitución política del Perú, seguido por las leyes del congreso, los tratados internacionales, jurisprudencias y sentencias normativas y por último la costumbre.

Es importante mencionar que, en nuestra jerarquía normativa las leyes se encuentran por debajo de nuestra constitución política por lo que se puede inferir que en una interrogante entre aplicar una ley o un principio del derecho laboral, se debe escoger la aplicación de una ley dado que es de mayor jerarquía.

El principio de aplica cuando existe vacío, duda entre lo que sucede en la realidad y lo que está establecido, en este caso no existe duda ya que el trabajador si cometió la falta grave por lo que se debe aplicar la ley y no el

principio ya que no se trata de un caso de abuso del empleador sobre el trabajo si no de un caso en el que se aplicó una norma jurídica específica al caso específico.

Según varios autores, para los abogados peruanos su sistema jurídico se compone de acuerdo a la jerarquización normativa de Hans Kelsen. Zapata Avellaneda (2018) cita al artículo 51 de nuestra constitución que establece el principio de jerarquía normativa, asimismo para Leon Barandiaran nuestra jerarquía del ordenamiento jurídico se compone de tres primordiales categorías, nuestra constitución política; la legislación y los actos administrativos. Esta jerarquización de leyes actúa cuando existe un conflicto entre dos leyes, en ese caso predominará la de mayor categoría.

4.2.2. Análisis del segundo problema:

¿Una constancia de atención médica es un documento idóneo para justificar inasistencias al centro de trabajo y con ello evitar ser sancionado por la comisión de una falta grave?

Falta grave:

De acuerdo con el Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), en su artículo 24, establece como una de las causas justas de despido vinculadas al comportamiento del trabajador, la comisión de la falta grave. En el artículo 25 del mismo cuerpo normativo se determina una falta grave como aquella inobservancia de las obligaciones primordiales obtenidas del contrato del trabajo, por parte del trabajador que resulte irracional la continuación de la relación laboral.

En su inciso h podemos encontrar tipificado como falta grave las ausencias injustificadas por más de 5 días en un periodo de 30 días calendario (...).

Mediante el expediente 7781-2018-0-1801-JR-LA-05, la Octava Sala Laboral detalló que, para la conformación de una falta laboral, se necesitan tres

componentes: quebrantamiento de las obligaciones fundamentales del trabajador, la gravedad de la falta y la legalidad de la imposición de la sanción.

En cuanto al quebrantamiento de las obligaciones fundamentales del trabajador, en el expediente materia de estudio se observa que el demandante en todas las fechas que inasiste a su centro laboral, no cumplió con comunicar previamente a su empleador sobre estas inasistencias y tampoco justificó de manera oportuna dichas inasistencias, incumpliendo con ello, sus obligaciones fundamentales las cuales consisten en presentarse a trabajar con normalidad y en caso de inasistir comunicar a su empleador sobre dichas inasistencias, con la finalidad de evitar que el servicio que brindan se vea afectado por dichas inasistencias. Con lo que queda fehacientemente probado que el trabajador incumplió con una de sus obligaciones fundamentales como trabajador.

Con respecto a la gravedad de la falta del trabajador, se puede observar que el demandante insistió a trabajo por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario sin presentar justificación alguna, alterando el normal proceso de la prestación de servicio de limpieza, perjudicando a su empleador quien tiene un convenio de concesión que está obligado a cumplir por lo que, dicho accionar se configura de acuerdo al artículo 25 inciso h de la Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), tal falta cometida por la parte demandante hace irrazonable la continuación del vínculo laboral.

Con respecto a la legalidad de la imposición de la sanción, no solo basta con invocar la falta grave, sino también con comprobar dicha falta mediante pruebas, por lo que de acuerdo al expediente materia de estudio, se puede observar que dicha falta cometida por el demandante se encuentra fehacientemente comprobada, debido a que en ningún momento este cumplió con justificar en su momento oportuno, ninguna de las inasistencias a su centro de trabajo.

Asimismo, se debe comprobar que las acciones de incumplimiento del trabajador encajen en las causales de falta grave tipificadas en el ordenamiento jurídico y que sea este el que se aplique de manera proporcionada de acuerdo a la falta consumada, conforme sucedió en el caso de estudio.

Para Toyama (2008), el despido se comprueba mediante la comisión de una falta grave laboral, que tiene que encontrarse previamente tipificada, tal como se establece en el artículo 22 de la Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

La magnitud del incumplimiento laboral evidencia un perjuicio inalterable al vínculo laboral ocasionada por acto doloso o culposo por parte del trabajador, el cual hace indeseable e imposible la continuación de la relación laboral.

Pasco (1985) define la falta grave laboral como aquella infracción contractual atribuida al trabajador, cuya falta impide continuar con la relación laboral, permitiendo al empleador terminar con el vínculo laboral sin necesidad de una indemnización.

Pasco (1985) señala que, para él, la “gravedad” no es el único requisito, sino también debe considerarse la tipicidad debido a que si una infracción evidentemente considerable o fuerte no se encuentra de manera expresa en la ley, siendo una falta grave, no debería considerarse como tal. Por lo que, tanto la tipicidad como la gravedad son los principales requisitos para que una infracción en el trabajo sea motivo suficiente para justificar el despido.

Para Bravo (2019) la invocación del despido por causa justa se deberá probar con el incumplimiento de las obligaciones y responsabilidades pactadas en el contrato laboral, tales incumplimientos deben considerarse graves. La gravedad puede surgir de un solo hecho o de la repetición de un conjunto de actos, los cuales sustentan la comisión de una falta grave.

Documento idóneo para justificar una ausencia laboral

Para Blancas (2013) se puede justificar una inasistencia al centro de trabajo, cuando exista una razón objetiva que impida al trabajador, asistir con normalidad a su centro de trabajo.

Asimismo, Arce Ortiz (2021) señala que para que una inasistencia laboral no sea considerada como falta grave deberá ser justificada, demostrando la existencia de una enfermedad, accidente, caso fortuito o fuerza mayor, o algunas de las causales contenidas en el artículo 12 del Texto único ordenado del Decreto

Legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

En ese sentido, en el artículo N.º 12 del Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de Productividad y competitividad laboral, se encuentran las causas de suspensión de trabajo, el cual indica lo siguiente:

“Artículo 12.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:

- a) La invalidez temporal,
- b) La enfermedad y el accidente comprobado,
- c) La maternidad durante el descanso pre y postnatal.
- d) El descanso vacacional.
- e) La licencia para desempeñar cargo cívico y para cumplir con el Servicio Militar obligatorio,
- f) El permiso y la licencia para el desempeño de cargos sindicales,
- g) La sanción disciplinaria,
- h) El ejercicio de derecho de huelga,
- i) La detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de la libertad,
- j) La inhabilitación administrativa o judicial por período no superior a tres meses,
- k) El permiso o licencia concedidos por el empleador,
- l) El caso fortuito o fuerza mayor,
- m) Otros establecidos por la norma expresa.” art. 12 (1997)

En consecuencia, para poder justificar una inasistencia al centro de trabajo, se necesita que dicha inasistencia esté considerada dentro de una causa de suspensión del contrato, por lo que dichos hechos estarían establecidos como una justificación. Por lo tanto, una inasistencia laboral podrá ser justificada y no será pasible de sanción cuando el motivo de la falta se ubique en el artículo 12 del Texto único ordenado de la Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

De lo mencionado, se puede inferir que para que una inasistencia al centro de trabajo sea justificada y no sancionada, se deberá de presentar algún documento relacionado con lo descrito en el artículo 12 del Texto único ordenado del

Decreto Legislativo N.º 728 de la Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), pudiendo ser, un descanso médico, licencia por maternidad, entre otros.

Constancia de atención médica como medio idóneo para justificar inasistencias:

De acuerdo con la Casación Laboral N.º 18855-2019 JUNÍN, para la Corte Suprema de Justicia un certificado de atención médica no se puede considerar como un documento válido para justificar inasistencias al trabajo, solo los certificados que prescriban descansos médicos como tal, son medios probatorios suficientes para poder justificar días de inasistencias. Del fundamento décimo séptimo de la misma casación, se desprende lo siguiente: “si bien, de manera posterior trató de justificar sus faltas al trabajo con certificados de citas médicas y exámenes en el laboratorio, dichos documentos no constituyen de ningún modo alguna enfermedad que incapacite al demandante asistir con completa normalidad a su centro de trabajo, por lo que, se acredita que el actor no asistió a laborar los días que se le imputa como falta grave, menos aún, que haya solicitado días de permiso a su empleadora y que tal permiso fuera otorgado, ni que contará con descanso médico por los días inasistidos.”

Del fundamento décimo octavo se desprende lo siguiente: “de los argumentos mencionados, se infiere que los hechos que configuran la falta grave y que originaron el despido por causa justa son reales, no siendo ni imaginarios ni falsos, por lo que, no deben considerarse como un despido fraudulento.”

De acuerdo con la Casación Laboral N.º 20945-2017 Lima, para la Corte Suprema de Justicia, el justificar de manera verbal las inasistencias al trabajo no son un fundamento válido, siendo responsabilidad del trabajador acreditar con medios probatorios idóneos los motivos por los cuales no asistió a laborar a su centro de trabajo.

Por otro lado, es importante precisar el concepto de una constancia de atención médica, la cual la podemos definir como aquel documento emitido por un médico, el cual certifica la atención médica recibida de una persona, en el cual

se detalla la fecha de atención, datos generales del paciente, entre otros. Según el artículo N.º 76 del Código de ética del Colegio médico del Perú, refiere que una constancia de atención médica es un documento que determina un acto médico.

Del mismo modo, un descanso médico es aquel documento que prescribe un permiso laboral aprobado por un médico, para que un trabajador pueda faltar a su centro de trabajo de manera temporal, con el objetivo de curarse de una enfermedad, accidente, etc. Según Salazar (2025) un descanso médico es aquel documento donde un médico autoriza al trabajador a ausentarse de su trabajo por problemas de salud.

El certificado médico privado es aquel documento mediante el cual un médico certifica el diagnóstico, medicación, descanso físico y duración de este. Este documento lo puede emitir el Colegio médico del Perú, Colegio de obstetras del Perú o Colegio odontológico del Perú.

Para la obtención de este certificado, el trabajador tiene que pasar por una consulta médica, posterior a ello deberá adquirir un certificado médico en especie valorada.

Por otro lado, de tratarse de un descanso médico público, existe el certificado médico público, el cual es aquel documento oficial de EsSalud, en dicho documento deberá figurar qué tipo de emergencia surgió, pudiendo ser una enfermedad, accidente o maternidad, y el tiempo de incapacidad temporal para asistir a laborar.

De lo antes mencionado, se puede inferir que las inasistencias al centro de trabajo solamente podrán ser justificadas siempre y cuando el trabajador cuente con documentación idónea que demuestre el impedimento por parte del trabajador de prestar el servicio por el cual se le contrató. Por lo que, una inasistencia al centro de trabajo se puede justificar con un descanso médico y no con una constancia de atención médica como lo ha querido justificar el demandante al momento de interponer su demanda, en el presente caso materia de estudio, debido a que no es un documento idóneo.

Procedimiento correcto para la justificación de inasistencias al centro de trabajo

En el artículo N.º 37 del Reglamento de la Ley de Fomento al empleo, Decreto Supremo N.º 001-96-TR se encuentra regulado el procedimiento para justificar inasistencias laborales, dicho procedimiento se encuentra dirigido para aquellas inasistencias en el ámbito del abandono de trabajo considerado como una falta grave.

Dicho artículo determina que, para evitar la configuración de una falta grave, en específico un abandono de trabajo, falta prevista en el artículo 25 inciso “h” del Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, toda inasistencia al centro de labores, deberá ser informada a su empleador, explicando los motivos de las inasistencias. Dicha justificación tendrá que ser dentro de los tres días hábiles siguientes a la inasistencia.

Por lo que, el citado artículo deberá usarse para todas aquellas ocasiones en las que existan inasistencias laborales las cuales se produzcan de forma no prevista, pudiendo ser de naturaleza como un accidente, una enfermedad, caso fortuito, entre otros. De esta forma, el trabajador contará con un plazo determinado y razonable para poder justificar dichas inasistencias a su centro de trabajo.

Este plazo brindado, de tres días hábiles, tiene como objetivo que el trabajador que inasistió a su centro de trabajo ponga en conocimiento de su empleador los motivos de su ausencia, asimismo, deberá presentar la documentación pertinente que justifique dichos días de inasistencia a su centro de trabajo, con la finalidad de acreditar dichas faltas.

De acuerdo con la Casación laboral N.º 1200-2016 ICA para la Corte Suprema de Justicia de la República, para que las inasistencias al trabajo no sean configuradas como abandono de trabajo, es necesario cumplir con lo descrito en el artículo 37 del Decreto supremo N.º 001-96-TR, debiéndose interpretar de la siguiente manera: “en caso de que el trabajador no cumpla con dar a conocer a su empleador los motivos que motivaron su ausencia, explicando su justificación con la debida acreditación, dentro del tercer día de la falta, incluyendo la distancia, se considerará falta grave por abandono de trabajo, falta tipificada en

el artículo 25 inciso h del Texto único ordenado del Decreto legislativo N.º 728, Ley de productividad y competitividad laboral, aprobada por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR”.

Del fundamento séptimo de la misma Casación laboral se desprende que para la Corte Suprema de Justicia, una ausencia laboral obtiene importancia, siendo considerada como falta grave, solamente cuando dicha inasistencia no tiene justificación, pues de tenerla, dicha justificación imposibilita calificar dichas inasistencias al centro de trabajo como causa justa de despido. Del mismo modo, hay que entender como justificación que existan hechos ajenos a la voluntad del trabajador los cuales le imposibiliten asistir con normalidad a su centro de trabajo.

Con relación a la facultad que poseen los empleadores para iniciar con un despido por causa justa hacia el trabajador que no asiste a trabajar y que configura una falta grave, tal incumplimiento tendrá que estar amparada con pruebas competentes y suficientes de acuerdo con el artículo N.º 26 del Texto único ordenado del Decreto legislativo N.º 728, Ley de productividad y competitividad laboral, dicho artículo establece que las faltas graves deberán ser comprobadas de manera objetiva en el procedimiento laboral, por lo que, la falta grave deberá ser justificada con pruebas idóneas.

Ahora bien, en el supuesto caso de que el trabajador no haya podido justificar sus inasistencias a su centro de trabajo en el plazo indicado líneas arriba por diversas razones, el trabajador también contaba con los seis días brindados en la carta de preaviso de despido, en el cual de acuerdo al primer párrafo del artículo N.º 31 del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral, indica que, el trabajador cuenta con el plazo de seis días naturales para que pueda realizar sus respectiva respuesta por escrito, sin embargo, el trabajador aun así, no cumplió con presentar ninguna justificación de dichas inasistencias a su centro de trabajo.

Por lo que, debido a su no justificación de manera oportuna es que dichas inasistencias al centro de trabajo configuraron una falta grave, por abandono de trabajo, falta tipificada en el artículo 25 inciso h del Texto único ordenado del

Decreto legislativo N.º 728, Ley de productividad y competitividad laboral, sancionable con un despido por causa justa.

En consecuencia, de lo antes mencionado se puede inferir que las ausencias no justificadas al centro de trabajo por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario, configuran la comisión de una falta grave contenida en el artículo 25 inciso h del Texto único ordenado del Decreto legislativo N.º 728, Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, siendo una causa justa de despido relacionado al comportamiento del trabajador establecido en el artículo 24 de la mencionada ley. Dicha falta grave constituye la infracción por parte del trabajador, de las obligaciones fundamentales procedentes del contrato de trabajo, haciendo irrazonable la continuidad de la relación laboral.

Es preciso mencionar que, en el presente caso materia de estudio, el hecho sancionable es la falta de justificación oportuna, toda vez que, el demandante en ningún momento justificó sus inasistencias laborales, ni al tercer día tal como se establece en el artículo 37 del Reglamento de la Ley de Fomento al empleo, Decreto Supremo N.º 001-96-TR; ni tampoco dentro del periodo de seis días naturales que se le brincó en su carta de preaviso de despido para que pueda realizar su respuesta sobre la imputación de falta grave.

Lo que pretendía el demandante fue tratar de justificar sus inasistencias al centro de trabajo ante el juzgado, recién cuando interpuso su demanda por despido arbitrario y pago de devengados, hecho que, como es de conocimiento, no se encuentra previsto en la ley. Asimismo, los documentos presentados ante el juzgado, no son documentos idóneos para justificar dichas inasistencias, dado que, presentó una constancia de atención médica odontológica y una receta única estandarizada, documentos en los que no se prescribe un descanso médico y que no son aceptados para poder justificar inasistencias al centro de trabajo.

V. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE CADA PROBLEMA JURÍDICO

5.1. Aplicación correcta del principio de primacía de la realidad sobre la norma específica contenida en el artículo 25 inciso h del decreto legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral

En el presente expediente materia de estudio, no se aplicó de manera correcta el principio de primacía de la realidad sobre la norma específica contenida en el artículo 25 inciso h del decreto legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debido a que de acuerdo a nuestra jerarquía normativa las leyes se encuentran por encima de los principios, por lo que, en caso de existir un conflicto entre qué se debería aplicar, si una norma o un principio, deberá predominar el de mayor jerarquía, en este caso la norma específica.

Considero que, para interpretar de forma correcta la aplicación del principio de primacía de la realidad primero se debe tener en cuenta lo manifestado por el Tribunal Constitucional sobre los principios del derecho laboral en la sentencia recaída en el expediente N.º 008-2005-AI, el cual lo define como aquellos reglamentos rectores que deben de servir como inspiración directa e indirecta sobre la resolución de conflictos, pudiendo ser mediante interpretación, aplicación o integración normativa.

Del mismo modo, la Corte Suprema de Justicia, en la casación laboral N.º 4936-2014 Callao, establece que los principios laborales constitucionales son aquellos preceptos que ayudan a inspirar de manera directa o indirecta en la solución de diversos conflictos de índole laboral, pudiendo ser mediante la explicación, empleo o incorporación normativa. Del mismo modo, Bayon (1976) define a los principios del derecho laboral como supuestos que se han convertido en criterios de orientación para los jueces, en protección de la parte más débil en la relación laboral.

Con respecto al principio de primacía de la realidad, Romero (2004) define este principio como aquella herramienta procesal la cual debe ser utilizada cuando se resuelve un conflicto en un proceso laboral.

Por lo que, se puede inferir que, de la doctrina y jurisprudencia recabada, se puede entender a los principios del derecho laboral como aquella herramienta que se utiliza para orientar, guiar o interpretar la aplicación de las normas laborales.

Asimismo, tenemos la norma específica contenida en el artículo 25 inciso h del Texto único ordenado del Decreto legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), este artículo nos explica qué determinadas conductas son consideradas como faltas graves, las cuales hacen irrazonable la continuidad de la relación laboral. En el inciso h del artículo mencionado, se encuentra el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario art. 25 (1997).

Para Toyama (2008), las inasistencias al trabajo comprendidas en el artículo 25 inciso h, para que sean consideradas como falta grave deberán ser injustificadas, no avisadas al empleador, y no haber obtenido permiso correspondiente.

De acuerdo con el expediente materia de estudio, los hechos producidos se configuran de acuerdo al segundo acápite del artículo 25 inciso h de la Ley de productividad y competitividad laboral, toda vez que el demandante faltó de manera injustificada a su centro de labores por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario, configurando así, la comisión de la falta grave, siendo esta infracción una causa justa de despido relacionada con el comportamiento del trabajador.

Es preciso mencionar, que el demandante no asistió a su centro laboral sin previa coordinación o conocimiento de su empleador, agravando la situación, luego de materializadas las inasistencias en ningún momento presentó ninguna justificación a pesar de que se siguió el procedimiento legal de despido por causa justa, enviando una carta de preaviso de despido y otorgando el plazo de 6 días naturales para que pueda presentar sus descargos, previsto en el artículo 31 del Texto único ordenado del Decreto legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral, los cuales no los realizó a pesar de haber contado con la oportunidad y el plazo legal para realizarlo.

No es hasta la interposición de la demanda por despido arbitrario que recién presentó dos documentos al juzgado, pretendiendo justificar de ese modo sus más de cinco días de inasistencias a su centro de trabajo, lo cual resulta totalmente extemporáneo y contrario a la ley, debido a que incluso se le brindó más de seis días, desde que se le remitió su carta de preaviso de despido y donde pudo presentar sus descargos hasta la fecha que se le entregó su carta de cese, sin embargo, no lo hizo, no cumplió con presentar sus respectivos descargos sobre la comisión de falta grave que se le atribuyó.

5.2. Constancia de atención médica como documento idóneo para justificar una inasistencia al centro de trabajo

En el presente expediente materia de estudio, después de recabar diversa información relevante como doctrina, jurisprudencia, entre otros, se logró deducir que una constancia de atención médica no califica como un documento idóneo para justificar una inasistencia al centro de trabajo y con ello evitar ser sancionado por la comisión de una falta grave, debido a que el documento correcto e idóneo para justificar dicha inasistencia laboral deberá ser un descanso médico expedido por un médico autorizado.

Es importante mencionar lo que indica la Corte Suprema de Justicia en la Casación Laboral N.º 18855-2019 JUNÍN, para la Corte Suprema de Justicia un certificado de atención médica no se puede considerar como un documento válido para justificar inasistencias al trabajo, solo los certificados que prescriban descansos médicos como tal, son medios probatorios suficientes para poder justificar días de inasistencias.

Del fundamento décimo séptimo de la misma casación, se desprende lo siguiente: “si bien, de manera posterior trató de justificar sus faltas al trabajo con certificados de citas médicas y exámenes en el laboratorio, dichos documentos no constituyen de ningún modo alguna enfermedad que incapacite al demandante asistir con completa normalidad a su centro de trabajo, por lo que, se acredita que el actor no asistió a laborar los días que se le imputa como falta grave, menos aún, que haya solicitado días de permiso a su empleadora y que tal

permiso fuera otorgado, ni que contará con descanso médico por los días inasistidos.”

De lo mencionado anteriormente, queda claro entonces que una constancia de atención médica no es considerada como un documento idóneo para justificar una inasistencia al centro de trabajo, debido a que no cumple con la prescripción de descanso médico por parte de un personal de salud. Del mismo modo, una receta única estandarizada tampoco se podría considerar como un documento idóneo para justificar inasistencias al centro de trabajo, por lo que, ambos documentos presentados por el demandante no podrían justificar los dos días de inasistencias laborales que el demandante pretendió justificar al momento de interponer su demanda por despido arbitrario.

Ahora bien, otro punto importante de mencionar es el plazo para poder justificar las inasistencias al centro de trabajo, toda vez que, de acuerdo al artículo N.º 37 del Reglamento de la Ley de Fomento al empleo, Decreto Supremo N.º 001-96-TR, para evitar la configuración de una falta grave, en específico un abandono de trabajo, falta prevista en el artículo 25 inciso “h” del Texto único ordenado del Decreto legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), toda inasistencia al centro de labores, deberá ser informada a su empleador, explicando los motivos de las inasistencias dentro de los tres días hábiles siguientes a la inasistencia.

De acuerdo con la Casación laboral N.º 1200-2016 ICA para la Corte Suprema de Justicia de la República, para que las inasistencias al trabajo no sean configuradas como abandono de trabajo, es necesario cumplir con lo descrito en el artículo 37 del Decreto supremo N.º 001-96-TR, debiéndose interpretar de la siguiente manera: “en caso de que el trabajador no cumpla con dar a conocer a su empleador los motivos que motivaron su ausencia, explicando su justificación con la debida acreditación, dentro del tercer día de la falta, incluyendo la distancia, se considerará falta grave por abandono de trabajo.

Por ende, se puede advertir que la parte demandante no solo incumplió el presentar un documento idóneo que justifique sus inasistencias, como lo sería un certificado de descanso médico, sino que también, incumplió con presentar los

supuestos documentos que justificaban sus inasistencias dentro del plazo establecido por ley, teniendo en cuenta que también se le brindó el plazo de seis días en la carta de preaviso de despido, según lo señala la norma, a efectos de que presente su carta de respuesta respectiva, hecho que no ocurrió.

Ahora bien, que el demandante haya querido tratar de justificar sus inasistencias al centro de trabajo recién con la interposición de su demanda por un supuesto despido arbitrario ante el juzgado, resulta totalmente extemporáneo y no previsto en la normativa vigente, por lo que dichos documentos no deberían ser aceptados por el juez del segundo Juzgado especializado de trabajo permanente.

VI. VALORACIÓN JURÍDICA PERSONAL SOBRE LAS RESOLUCIONES EMANADAS DE LA AUTORIDAD COMPETENTE

6.1. Resolución de primera instancia emitida por el Segundo Juzgado especializado de Trabajo Permanente:

6.1.1. Análisis de fondo:

En la sentencia N.º 84 de fecha 9 de julio del 2013, el juez de primera instancia, luego de revisar los documentos brindados por el demandante, documentos que constaban de una receta única estandarizada emitida por el Ministerio de salud de fecha 29 de noviembre del año 2012 y de una constancia de atención odontológica del centro Odontológico brasileiro de fecha 03 de diciembre del año 2012, decidió justificar dos días de inasistencias del demandante Juan Manuel Martínez Guerrero, aplicando el principio de primacía de la realidad, dando por justificados ambos días de inasistencias, considerando ya no seis días de faltas injustificadas sino solo cuatro días, por lo que, para él ya no se configuraría la comisión de falta grave imputada al demandante.

De manera que, para el juez, el despido del demandante adolece de causa justa que lo afirme y acredite, deviniendo el despido en arbitrario, siendo merecedor de un pago por indemnización por despido arbitrario de acuerdo al artículo N.º 34 del Texto único ordenado del Decreto legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral.

En este caso, en la sentencia de primera instancia, está claro que el juez aplicó de manera errónea el principio de primacía de la realidad dado que lo aplicó por encima de una norma específica, teniendo en cuenta que los hechos suscitados si configuran una falta grave contenida en nuestra normativa laboral, sin tomar en cuenta que la parte demandada estaba totalmente acreditada para iniciar un proceso de despido por causa justa contra la parte demandante.

6.1.2. Análisis de forma:

Con respecto a la sentencia de primera instancia, no se comparte la postura con el juez de primera instancia, debido a que la aplicación del principio de primacía de la realidad no la realizó siguiendo los lineamientos de la debida motivación, toda vez que se aplicó dicho principio por encima de una ley, en específico la Ley de productividad y competitividad laboral, en el cual en su artículo 25 inciso h, determina los supuestos que configuran una falta grave laboral, sancionado con un despido por causa justa, en este artículo encontramos el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario art. 25 (1997).

En el presente caso, los hechos suscitados configuran la falta grave laboral ya mencionada, toda vez que el demandante no justificó sus inasistencias a su centro de trabajo de los días 15, 16, 17, 19 y 29 de noviembre y 03 de diciembre del año 2012, no cabiendo duda que sí existió una falta grave.

Por otro lado, se tiene que mencionar el artículo N.º 51 de nuestra Constitución política del Perú, el cual establece el principio de Supremacía constitucional y jerarquía normativa, estableciendo que nuestra Constitución predominará sobre toda norma legal, la ley y sobre las normas de inferior jerarquía, y así subsiguientemente. Es así que, en el caso de que exista una duda entre aplicar un principio del derecho o aplicar una norma, se deberá de elegir la norma debido a que es de mayor jerarquía. Teniendo lo mencionado en cuenta, se puede mencionar que dicha sentencia de primera instancia no se encuentra debidamente motivada.

6.2. Resolución de segunda instancia emitida por la Corte Superior de Justicia de Lima:

6.2.1. Valoración de fondo:

El Juez de la Corte Superior de Justicia declaró infundada la demanda, luego de revisar a detalle tanto la documentación presentada como los fundamentos de las

partes considera que, la parte demandante incurrió en falta de diligencia en la presentación de manera oportuna de los documentos que justifican sus inasistencias al centro de trabajo, toda vez que, la demandada la empresa RELIMA, en ningún momento tuvo conocimiento de dichos documentos que constan de la receta única estandarizada emitida por el Ministerio de salud de fecha 29 de noviembre del año 2012 y de la constancia de atención odontológica del centro Odontológico brasileiro de fecha 03 de diciembre del año 2012, debido a que el demandante en ningún momento presentó dichos documentos a su empleadora RELIMA AMBIENTAL SA, sino que recién presentó estos documentos al momento de interponer su demanda por despido arbitrario y pago de devengados.

Considero que si existe una sentencia asertiva por parte de esta segunda instancia, dado que la empresa RELIMA AMBIENTAL SA se encontraba perfectamente habilitada para dar inicio al procedimiento de despido por causa justa, sustentándose en hechos reales y específicos, debido a que los hechos configuran la falta grave contenida en el artículo 25 inciso h del Texto único ordenado del Decreto legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR (1997), en el cual se estipula que las ausencias no justificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días configuran una falta grave sancionable con un despido por causa justa, toda vez que, el demandante insistió a su centro de trabajo de manera injustificada los días 15, 16, 17, 19 y 29 de noviembre y 03 de diciembre del año 2012, por lo que el juez de esta instancia si aplicó de manera correcta nuestra normativa laboral.

Asimismo, de acuerdo a la carta de preaviso de despido que fue emitida el día 19 de diciembre del año 2012 y entregada vía notarial del día 24 de diciembre del mismo año; y la carta de despido entregada de manera personal el 03 de enero del año 2013, se evidencia que el demandante contó con el tiempo más que suficiente para poder justificar dichas inasistencias, sobre todo dado que asegura que si contaba con los documentos pertinentes que justifiquen su imposibilidad de asistir a trabajar con normalidad, sin embargo, esto nunca sucedió, por lo que, se descarta totalmente la versión del demandante al afirmar que la demandada, la empresa RELIMA AMBIENTAL SA, no le quiso recibir su constancia de

atención odontológica y su receta única estandarizada, por una supuesta presentación fuera del plazo establecido.

Por los motivos expuestos, consideramos que la Corte Superior de Justicia aplicó de manera correcta los artículos 25 y 37 de la Ley de productividad y competitividad laboral, toda vez que la parte demandante no justificó de manera oportuna sus inasistencias a su centro de trabajo, en las fechas que se le atribuye la falta grave, por lo que, la demanda por despido arbitrario y pago de devengados resulta infundada, dado que no se ha configurado un despido arbitrario, de acuerdo a la definición del artículo N.º 34 del Texto único ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral.

En consecuencia, por los motivos expuestos brindados, para el juez de la Corte Superior de Justicia corresponde revocar la sentencia de primera instancia, reformarla y declararla infundada.

6.2.2. Valoración de forma:

Con relación a la resolución de segunda instancia, se comparte la postura con la Corte Superior de Justicia, dado que considero que el juez de esta instancia aplicó de forma congruente lo tipificado en el artículo 25 inciso h del Texto único ordenado del Decreto legislativo N.º 728 - Ley de productividad y competitividad laboral, teniendo en cuenta que el demandante en ningún momento justificó sus más de cinco días de inasistencias ante su empleador, no lo realizó de forma oportuna, y no es hasta el momento de interponer la demanda por despido arbitrario y pago de devengados que presentó documentos ante el juzgado donde supuestamente “justificaban sus inasistencias”, sin tomar en cuenta que el plazo para presentar dicha documentación ya había vencido y se encontraba claramente fuera de plazo.

Tomando en cuenta la fecha de entrega de la carta de preaviso de despido que data del 24 de diciembre del año 2012, y la carta de despido entregada con fecha 03 de enero del año 2013, el demandante el señor Juan Manuel Martínez Guerrero tuvo tiempo suficiente para poder emitir su carta de descargos sobre la

falta grave que se le imputan, sin embargo, esto nunca ocurrió, el demandante en ningún momento justificó dichas inasistencias a su centro de trabajo.

Cabe mencionar que los documentos presentados por la parte demandante no se configuran como documentos idóneos, válidos y aceptados para poder justificar inasistencias al centro de trabajo, si bien es cierto constan de una receta única estandarizada emitida por el Ministerio de salud de fecha 29 de noviembre del año 2012, como su mismo nombre lo indica, es un documento donde se prescriben medicamentos, más no se debe considerar como un documento válido que prescriba descanso médico, por lo que no debería ser aceptada.

Por otro lado, se cuenta con una constancia de atención odontológica del centro Odontológico brasileiro de fecha 03 de diciembre del año 2012, documento que no tendría que ser calificado como uno dónde se prescribe expresamente un descanso médico, pues de serlo, tendría que ser emitido a través del formulario vigente para la expedición de certificados médicos particulares o a través de un formulario de uso particular.

Por lo tanto, en esta segunda instancia se comparte la decisión tomada por la Corte Superior de Justicia de Lima, al no considerar el despido del demandante el señor Juan Manuel Martínez Guerrero como un despido arbitrario, por el contrario, los hechos configuran la comisión de falta grave, sancionable con un despido por causa justa, situación que debió haber sido declarada desde un inicio en primera instancia, teniendo en cuenta que la la parte demandada se encontraba debidamente motivada para iniciar un proceso de despido por causa justa .

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Como primera conclusión, se tiene que al trabajador en ningún momento se le prohibió faltar a su centro de trabajo, pero si es necesario una previa comunicación por parte de este hacia su empleador, además de ello, dichas inasistencias deberán ser justificadas con documentación idónea y pertinente, dentro del plazo establecido por ley, que es dentro de los tres días hábiles siguientes a la inasistencia, de acuerdo al artículo 37 del Reglamento de la Ley de Fomento al empleo, Decreto Supremo N.º 001-96-TR.
2. Como segunda conclusión se pudo obtener que, en la resolución de primera instancia, el juez del Segundo Juzgado Especializado de trabajo permanente, no aplicó de forma correcta el principio de primacía de la realidad, toda vez que, lo aplicó por encima de una ley específica, la Ley de productividad y competitividad laboral, en el cual en su artículo 25 inciso h, determina los supuestos que configuran una falta grave laboral, sancionada con un despido por causa justa. Por lo que, de acuerdo a nuestra jerarquía normativa las leyes se encuentran por debajo de nuestra constitución política por lo que se puede inferir que, en una interrogante entre aplicar una ley o un principio del derecho laboral, se debe escoger aplicar una ley dado que es de mayor jerarquía.
3. Como tercera conclusión se pudo obtener que, una inasistencia al centro de trabajo, solo se puede justificar siempre y cuando se cuente con un documento idóneo, en este caso se considera un documento idóneo y válido a un descanso médico en el cual se prescriba, valga la redundancia, un descanso médico físico y mental. No pudiendo ser aceptado, simplemente un documento de atención médica o una receta única estandarizada. Asimismo, la no presentación de forma oportuna de dicho documento constituye una falta grave, por lo tanto, es sancionable con un despido por causa justa.

4. Como primera recomendación, para el caso de los trabajadores, se recomienda presentar de manera oportuna la documentación que puedan justificar sus inasistencias al centro de trabajo, previa comunicación de su ausencia a su jefe inmediato, empleador, entre otros, con la finalidad de evitar ser sancionado por dicha falta y configurar una falta grave, como ya se ha visto en el presente informe, puede devenir en un despido por causa justa.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

Lista de autores:

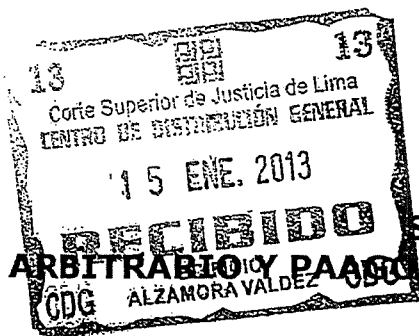
1. Alexy, R. (2004). *Teoría de los derechos fundamentales*.
2. Alonso Olea, M. (1980). *Derecho del trabajo*.
3. Arce Ortiz, E. (2021). *Derecho individual del Trabajo en el Perú (3era edición)*.
4. Blancas, C. (2013). *El despido en el Derecho laboral peruano* (Tercera Edición ed.).
5. Blancas Bustamante, C. (2019). *Derecho constitucional*. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.
6. Bravo, L. (2019). Causa justa y falta grave: el itinerario del despido. *Revista Oficial del Poder Judicial*.
7. Campos, G. (2025). *Inasistencia Laboral en el Perú: Faltas según ley y sus consecuencias*.
8. Carbonell, M. (2019). *¿Qué son las reglas y los principios?*
9. Carrasco, L. (2017). *Derecho Constitucional General*.
10. Carro, C. (1981). *La Falta grave como causa de despido*.
11. Chanamé, J. (2024). *Inasistencias injustificadas, ¿cuántas veces puedo faltar al trabajo sin ser despedido?*
12. Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*.
13. Furnish, D. (1972). *La jerarquía del ordenamiento jurídico peruano*.
14. Giglio, W. (1987). *La extinción de la relación de trabajo en Brasil*.
15. Lalanne, J. (2015). *Los principios del Derecho del Trabajo*.
16. Leon Barandiaran, J. (1963). *Manual de Derecho civil*.
17. Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al derecho del Trabajo*.
18. Pasco, M. (1985). *La falta grave laboral*.

19. Plá, A. (1975). *Los Principios del Derecho del Trabajo*.
20. Quiñones Infante, S. (2025). El fundamento ético de los principios del Derecho del Trabajo: reflexiones necesarias en el contexto actual. *Laborem*.
21. Rubio, M. (2019). *Teoría esencial del ordenamiento jurídico peruano*.
22. Salazar, E. (2025). Trabajadores de Perú con descanso médico podrían quedarse sin cobrar su sueldo, pese a tener certificado: las razones detrás.

Lista de jurisprudencia:

1. Expediente N.º 008-2005-PI/TC (2005), Recuperado de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/19979BA8D0C4826C052586DC00031457/\\$FILE/0008-2005-AI.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/19979BA8D0C4826C052586DC00031457/$FILE/0008-2005-AI.pdf)
2. Expediente 991-2000-AA/TC (2000), Recuperado de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2001/00991-2000-AA.html>
3. Casación laboral 19687-2015 (2015) Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Cas.-Lab.-19687-2015-Li-ma-principio-primac%C3%ADa-de-la-realidad-LP.pdf>
4. Expediente 7781-2018-0-1801-JR-LA-05 (2018), Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/Resolucion-7781-2018-0-1801-JR-LA-05-LP.pdf>
5. Casación Laboral N.º 18855-2019 JUNÍN (2019), Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/10/Casacion-Laboral-18855-2019-Junin-LPDerecho.1.pdf>
6. Casación Laboral N.º 20945-2017 (2017), Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Cas.-Lab.-20945-2017-Li-ma-despido-inasistencia-5-dias-LP.pdf>
7. Casación laboral N.º 1200-2016 ICA (2016), Recuperado de https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/10/Casaci%C3%B3n-Laboral-1200-2016-Legis.pe_.pdf

8. Casación laboral N.º 4936-2014 (2014), Recuperado de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/01/Casacion-4936-2014-Callao-LP.pdf>



10
des.

SUMILLA: DEMANDA DE DESPIDO
DE DEVENGADOS.

SEÑOR JUEZ DEL JUZGADO LABORAL DE TURNO DE LIMA.

JUAN MANUEL MARTINEZ GUERRERA identificado con DNI **40848986** con domicilio real en AV LOS PROCERES MZ. D4 LOTE 12 CHORRILLOS y señalando domicilio Legal en el JR: CHOTA N° 778-MEZANINE-LIMA, y **CASILLA ELECTRONICA N° 5312.** A Ud. atentamente digo:

PETITORIO

Solicito al Despacho que en concordancia con la ley 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo y normas conexas inmediatamente disponga **EL PAGO DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO** debiendo notificarse a las codemandadas o empleadoras **RELIMA AMBIENTAL S.A. (antes VEGA UPACA S.A.)** con domicilio en AV. TOMAS MARSANO 432-SURQUILLO LIMA 34 y se servirá notificar igualmente por ser responsable en forma solidaria de acuerdo a la Ley de la Tercerización a la **MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA** con domicilio en JR: CONDE DE SUPERUNDA N° 141-LIMA para que me pague la suma de S/. 14,759.10 Nuevos Soles por los conceptos indicados así como los devengados más las intereses legales y financieros costas y costos del proceso:

SITUACION LABORAL DE LA DEMANDANTE

He trabajado para la demandada por el término de 7 años, desde la fecha de mi ingreso el 25 de enero del 2006 hasta el momento de haber sido despedido de manera unilateral el 03-01-2013 habiéndome desempeñado como BARRENDERO, siendo mi última remuneración mensual S/. 1,475.51 nuevos soles con un record efectivo de servicios 5 años, 11 meses, de servicios de lo resulta la siguiente liquidación respecto al despido arbitrario

LIQUIDACIÓN DE INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, VACACIONES VENCIDAS Y GRATIFICACIONES TRUNCAS Y DESPIDO INJUSTIFICADO.

FECHA DE INGRESO:
FECHA DE CESE

25-01-2006
03-01-2013

INDEMNIZACION POR EL DESPIDO ARBITRARIO DE QUE HA SIDO OBJETO EL ACTOR.

11
cuel

Básico 882.06

B. Asist. 204.50

1,086.56 x 1.5 =	1,629.84 x 7.
Hace la suma de s/.	11,408.88

VACACIONES VENCIDAS

1,086.56 X 2	2,173.12
--------------	----------

GRATIFICACIONES TRUNCAS

(DICIEMBRE)

1,086.56 X 1	1,086.56
--------------	----------

C.T.S.

15.11.2012

15.12.2012 1MES =	90.54
-------------------	-------

TOTAL	14,759.10
-------	-----------

FUNDAMENTOS DE HECHO

Debo indicar al Despacho que de acuerdo a la carta de Relima Ambiental S.A. de fecha 19 de diciembre del 2012, se indica lo siguiente:

"Por intermedio de la presente, ponemos en su conocimiento que hemos constatado de la revisión del sistema de asistencia de RELIMA que vuestra persona registra ausencias injustificada por más de cinco (05) días en un período de treinta días calendario ausencias que detallamos a continuación:

Los días 15, 16, 17, 19, 29 del mes de noviembre de los 2012.- 05 días
El día 03 de diciembre del 2012 01 día

Total	06 días
-------	---------

"Esta conducta de reiteradas inasistencias injustificadas, constituye falta grave laboral tipificada en el inciso h) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en ese contexto, hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral mantenida con su persona"

Del mismo modo en la carta que redacta Relima Ambiental S.A. de fecha 28 de diciembre del 2012, se indica lo siguiente:

"Luego de no haber recibido carta de descargo alguna por su parte y no encontrado elemento alguno que desvirtúe la imputación formulada y sobre la base de las disposiciones legales contenidas en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, no vemos precisados a DESPEDIRLO DEL TRABAJO a partir de la recepción de la presente carta notarial de despido, por haber incurrido en la causa justa de despido antes mencionada".

"En consecuencia y de conformidad con las regulaciones del Art. 32° del Decreto Supremo N° 003-97-TR queda Ud. DESPEDIDO del trabajo a partir de la recepción de la presente Carta de Despido, por comisión de falta grave, por lo que agradeceremos se sirva acercarse a nuestras oficinas para hacer efectivo el cobro de su liquidación de beneficios sociales contingentes, recabar su carta de cese para efectuar el retiro de sus depósitos C.T.S retirar las constancias de sus depósitos CTS y su Certificado de Trabajo correspondiente"

Aparentemente del contenido de la carta de preaviso y de despido habría faltado sin justificación alguna los días que indica la empresa sin embargo de lo que se trata como en otros casos la empleadora no me ha recibido la empresa las justificaciones que le alcancé indicando que ya se había pasado el término para poder justificar las inasistencias, pese a ello y conforme apreciará el Despacho de los documentos que se presentan se trata de descansos totalmente legales, y que no ha sido considerado por la empresa, vale decir pese a que la empresa ha pretendido desconocer de estos documentos, oficialmente existen y justifican las faltas lo que se debe tener en cuenta.

Así puede apreciar el Despacho de la Receta Única Estandarizada del Ministerio de Salud de fecha 29-11-12 en su contenido se indica:

"Paciente atendido el día 29-11-12, en horas de la mañana en este Centro de Salud, diagnostica dolor lumbalgia aguda"

Del mismo modo de acuerdo a la Receta Única Estandarizada del Ministerio de Salud de fecha 19-12-12 se indica lo siguiente:

"Paciente con diagnostico de lumbago se da tratamiento y descanso siendo para el día 19-12-12, salvo complicaciones"

De otro lado de acuerdo a la Constancia de Atención Odontológica del Centro Odontológico Brasileiro de fecha 03-12-12 se establece lo siguiente:

"Por medio de la presente informo que la Sr. Juan Manuel Martínez Guerra, identificado con DNI 40848986, estuvo bajo atención en nuestro local ubicado en Av. Jorge Chávez 115, of.204 Miraflores en día 03 de diciembre del 2012, para someterse a extracción la(s) pieza (s) dentaria n(os) 28. Se indica reposo por 24 horas de sus actividades normales"

Como apreciará el Despacho, los días 19 y 29 de noviembre y 3 de diciembre se encuentran justificados, por lo que no puede configurar faltas injustificadas lo que se ha justificado y al retirar estos días evidentemente no se configura la falta grave de acuerdo a la ley, por lo que en ese sentido deberá disponerse la declaración de la procedencia de los extremos solicitados y se me pague la suma de S/. 14,759.10 Nuevos Soles más las intereses legales y financieros costas y costos del proceso:

OTROSI DIGO: Del mismo modo solicito al Despacho que se disponga el reconocimiento de los honorarios profesionales del letrado que patrocina la causa el mismo que se ha estimado en el 20% que resulte de las sumas que el Despacho ordene pagar, en conformidad a lo prescrito en el artículo 16 Segundo Párrafo de la ley 29497 NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

VIA PROCEDIMENTAL

De conformidad con lo dispuesto por la ley el literal b del numeral 2 del artículo 4 de la Ley N° 26636, Ley procesal de Trabajo, a la presente demanda le corresponde ser tramitada en la Vía del Proceso Ordinario Laboral y tiene competencia el Juzgado Laboral.

MEDIOS PROBATORIOS.- En calidad de prueba ofrezco:

- 1.- Copia de la carta que me dirige Relima Ambiental S.A. de fecha 19 de Diciembre del 2012, firmada por Adriana Gallardo Rivera Jefe de Relaciones Laborales con la finalidad de demostrar las faltas que se me imputan.
- 2.- Copia de la carta que me dirige Relima Ambiental S.A. de fecha 28 de Diciembre del 2012, firmada por Carlos Villaizan Deza Jefe de

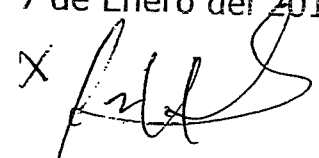
- Administración con la finalidad de demostrar el despido que soy objeto.
- 3.- Copia de la Receta Única Estandarizada del Ministerio de Salud de fecha 29-11-12, con la finalidad de demostrar la falta al trabajo
- 4.- Copia de la Receta Única Estandarizada del Ministerio de Salud de fecha 19-12-12, con la finalidad de demostrar la falta al trabajo.
- 5.- Copia de la Constancia de Atención Odontológica del Centro Odontológico Brasileiro de fecha 03-12-12 con la finalidad de demostrar la falta al trabajo.
- 6.- Copia de 2 Boletas de Pago de Relima Ambiental S.A., con la finalidad de demostrar el pago de mis descanso medico y mi relación Laboral

ANEXOS DE LA DEMANDA

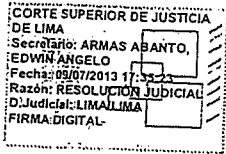
- 1-A Copia del DNI
- 1-B Copia de la carta que me dirige Relima Ambiental S.A. de fecha 19 de Diciembre del 2012, firmada por Adriana Gallardo Rivera Jefe de Relaciones Laborales con la finalidad de demostrar las faltas que se me imputan.
- 1-C.- Copia de la carta que me dirige Relima Ambiental S.A. de fecha 28 de Diciembre del 2012, firmada por Carlos Villaizan Deza Jefe de Administración con la finalidad de demostrar el despido que soy objeto.
- 1-D.- Copia de la Receta Única Estandarizada del Ministerio de Salud de fecha 29-11-12, con la finalidad de demostrar la falta al trabajo
- 1-E.- Copia de la Receta Única Estandarizada del Ministerio de Salud de fecha 19-12-12, con la finalidad de demostrar la falta al trabajo.
- 1-F Copia de la Constancia de Atención Odontológica del Centro Odontológico Brasileiro de fecha 03-12-12 con la finalidad de demostrar la falta al trabajo.
- 1-G Copia de 2 Boletas de Pago de Relima Ambiental S.A., con la finalidad de demostrar el pago de mis descanso medico y mi relación Laboral

OTROSI DIGO: Que de acuerdo a la Tercera Disposición Final de la Ley Procesal de Trabajo aplicando supletoriamente en su Art. 80 del Código Procesal Civil, otorgó PODER al Dr: MIGUEL ANGEL LLANOS ROMERO, quien suscribe la presente, las facultades de representación contenidas en el Art. 74 del Código Procesal Civil, y declaro en forma, estar instruido de la representación que otorgó y de sus alcances.


Dr. Miguel A. Llanos R.
Reg. CAL 07220
ABOGADO

Lima 7 de Enero del 2013


tres
veint



SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE
EXP. N° 01185 – 2013 – 0 – 1801 – JR – LA – 02
ESP. ANGELO ARMAS ABANTO

RESOLUCION N° 06 (SENTENCIA N° 84)
Lima, nueve de julio del dos mil trece

ANTECEDENTES

Mediante escrito de fojas 10 a 14 subsanada y modificada de fojas 19 a 22 DON JUAN MANUEL MARTINEZ GUERRA interpone DEMANDA SOBRE DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE DEVENGADOS contra RELIMA AMBIENTAL SA y MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA a fin que cumplan en forma solidaria con el pago de S/ 14,759.10 por la indemnización por despido arbitrario y el pago de los honorarios profesionales del abogado patrocinante ascendente al 20 % de lo que el juzgado ordene pagar por el total reclamado. Sostiene que prestó servicios para Relima Ambiental S.A. desde el 25 de enero de 2006 hasta el 03 de enero de 2013 en que se produce su cese como consecuencia de su despido tras habérsele imputado la comisión de la falta grave consistente en haber incurrido en ausencias injustificadas al centro de labores por más de 5 días dentro de un periodo de 30 días calendarios, no obstante haberse tratado en ciertos días realmente de descansos lo que basta para que no llegue a configurarse la falta grave atribuida y en consecuencia su despido sea calificado como arbitrario correspondiéndole por ende la indemnización que pretende cuyo corresponde ser asumido en forma solidaria por la Municipalidad de Lima Metropolitana.

Convocada las partes a Audiencia Conciliación ésta se ha desarrollado conforme a los términos de la grabación en Audio y Video y que en forma sucinta se recogen en el Acta de fojas 268 a 269, oportunidad en la cual las emplazadas cumplen con presentar su escrito de contestación de demanda y el Juzgado declara fundada la excepción de falta de legitimidad para obrar de la demandada deducida por Municipalidad Metropolitana de Lima y se incorpora al proceso a la Municipalidad Distrital de San Isidro

Mediante escrito de fojas 124 a 131 la demandada Relima Ambiental SA se apersona instancia sosteniendo la validez del despido de trabajador habida cuenta que las inasistencias en que ha incurrido no han sido justificadas oportunamente, pues el trabajador en ningún momento reportó a sus inmediatos superiores sobre sus inasistencias y tampoco presento documento alguno que las pueda sustentar dentro del plazo de ley. Agrega que aun cuando pueda apreciarse los documentos con los que ahora el demandante intenta justificar sus inasistencias, uno de ellos no hace referencia a alguna fecha de inasistencia imputada y los otros dos no reflejan válidamente una prescripción de descanso médico.

Convocada las partes a la Continuación de Audiencia Conciliación, ésta se ha desarrollado conforme a los términos de la grabación en Audio y Video que sucintamente se recogen en el Acta de fojas 319 a 320, oportunidad en la cual la demandada Municipalidad Distrital de San Isidro cumple con presentar su escrito de contestación de demanda.

Mediante escrito de fojas 316 a 318 y escrito de fojas 305 a 312 la demandada Municipalidad Distrital de San Isidro deduce excepción de falta de legitimidad para obrar pasiva y en relación al fondo del asunto descarta su responsabilidad solidaria en el pago de la indemnización pretendida.

Convocada las partes a Audiencia de Juzgamiento esta se ha realizado conforme a los términos de la grabación en Audio y Video que en forma sucinta se recoge en el Acta de fojas 321 a 323 oportunidad en la cual el demandante en forma congruente con su escrito de subsanación y modificación de demanda al oralizar el contenido y alcance de su posición circunscribe sus pretensiones al pago de la indemnización por despido arbitrario y la demandada Municipalidad Distrital de San Isidro obvia introducir como parte de su defensa la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado que por tal razón es entendida como no deducida por el Juzgado, por lo que tramitada la causa conforme a su naturaleza ha llegado el momento de emitir sentencia.

FUNDAMENTOS

Primero: En proporción al contenido y alcance de las pretensiones, posiciones y defensas esgrimidas por las partes, resulta indiscutible que constituyen aspectos no controvertidos por ende ya ajenos a la exigencia de análisis y esclarecimiento en proporción a los contornos del contenido esencial del derecho a la adecuada motivación de las resoluciones judiciales con sede en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado que exige que toda resolución judicial debe contener una adecuada fundamentación jurídica, ser congruente y una justificación:

- a.- La reconocida condición del demandante como trabajador de la emplazada Relima Ambiental S.A.
- b.- El desenvolvimiento sin solución de continuidad del contrato de trabajo del demandante desde el 25 de enero de 2006 hasta el 03 de enero de 2013.
- c.- El cargo de barrendero ostentado por el demandante como parte del servicio de limpieza que ejecutaba por concesión a Relima Ambiental S.A. a favor de la Municipalidad Distrital de San Isidro.

Segundo: El artículo 22 de la Constitución Política del Estado reconoce al trabajo como un deber y un derecho, como base de bienestar social y un medio de realización de la persona, por lo cual a través de su artículo 27 establece que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Justamente en proporción a tal mandato el artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo

N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral fija al despido como una causa de la extinción del contrato de trabajo siempre que se produzca en los casos y formas previstas por ley, así conforme a su artículo 22 para el caso del despido de un trabajador sujeto al 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. Entre otras, constituye causa justa de despido la comisión de falta grave según lo enuncia el literal a del artículo 24 de la misma Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Tercero: En los términos del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral la falta grave consiste en la infracción, cometida por el trabajador, a los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación de trabajo. Entonces, la falta como causa legítima de la extinción de la relación de trabajo se caracteriza por reunir los siguientes elementos:

- La infracción a los deberes esenciales que impone al trabajador el contrato de trabajo los cuales si bien no son establecidos de manera expresa por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pueden deducirse de las disposiciones normativas que regulan cada falta grave y que justamente a través de su proscripción buscan garantizar.
- La gravedad de la falta que consiste en una lesión irreversible al vínculo laboral producida por la desobediencia, la deslealtad, el engaño, el abuso de confianza o la inmoralidad del trabajador que hace indeseable su continuación.
- La culpabilidad del trabajador que alude a su actuar libre que determina la imputación de la responsabilidad por el incumplimiento de sus obligaciones laborales por dolo o negligencia inexcusable.

Cuarto: Es a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas que en numerus clausus delimita el mismo artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral entre ellas las contenidas en su literal h que determina que constituyen falta grave " (...) *El abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o mas de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones...(sic)*" y en cuya configuración las disposiciones contenidas en el artículo 37 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 001 – 96 – TR tienen incidencia limitada habida cuenta que en forma exclusiva y excluyente regulan el supuesto de abandono de trabajo que en términos de lo regulado en el literal h del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral constituye y es enunciado como un supuesto distinto al de ausencias injustificadas al que el mismo reglamento le concede tratamiento distintivo y que es propiamente su configuración lo que discute en este proceso.

Quinto: Sin embargo la emplazada Relima Ambiental S.A. aduce que su Reglamento Interno de Trabajo delimita en su artículo 179 que " (...) *en caso de faltas al trabajo, todo trabajador tiene la obligación de justificar la misma en forma previa a su reincorporación a sus labores ordinarias, debiendo presentar los documentos probatorios que a criterio de la empresa acrediten la justificación de la falta de trabajo dentro de las 24 horas de ocurrida la falta... (sic)*" no obstante, desde ya, cómo podría imponerse al accionante la observancia de esta disposición interna si la misma emplazada admite que se encuentra imposibilitada de demostrar que puso en su conocimiento en forma antelada y oportuna su Reglamento Interno de Trabajo al no haber aportado elemento de prueba o suceso probatorio que en forma objetiva, adecuada, razonable y proporcional refleje su entrega al demandante para lo cual no basta obviamente la sola declaración de los responsables del Área de Barrido sin prueba objetiva que así lo respalde.

Sexto: Aun cuando esta sola razón de marcado apego formal y por ello no menos importante, al encontrarse vinculada con las exigencias derivadas del principio de publicidad y del conocimiento bastaría para impedir la posibilidad de extraer conclusiones jurídicas relevantes para definir la posición del demandante, también lo es que claramente las disposiciones del artículo 179 del Reglamento Interno de Trabajo de la accionada no podrían sino ser interpretadas y aplicadas en consonancia con el ámbito de protección que configuran y confieren el Principio Protector, el Principio de Primacía de la Realidad y el Principio de Razonabilidad que vienen implícitamente impuestos y proyectados desde el artículo 22 y 23 de la Constitución Política del Estado y que con tal propósito justamente respaldan y avalan en el proceso judicial de impugnación de despido la obligación impuesta al empleador demandado (*artículo 22 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral*) de acreditar la existencia sustancial y no sólo formal de la falta grave que desencadenó el despido del trabajador demandante, de allí que sin lugar a dudas la constatación en el proceso judicial de la inexistencia de la reputada como causa justa de su despido en los cauces del procedimiento interno de despido ante el empleador determinará la arbitrariedad del despido del trabajador afectado independientemente de la posición activa o pasiva que en defensa de sus derechos o intereses hubiere asumido.

Sétimo: Una posición en contrario importaría desconocer que en la la relación laboral se configura una situación de disparidad donde el empleador asume un status particular de preeminencia ante el cual el derecho y, en particular, el derecho constitucional, se proyecta en sentido tuitivo hacia el trabajador. Desde tal perspectiva, las atribuciones o facultades que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido los derechos del trabajador; dicho de otro modo, no pueden devenir en una forma de ejercicio irrazonable. Es por esto que la Constitución (*artículo 23 segundo párrafo*) precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o disminuir la dignidad del trabajador. Es a partir de esta premisa impuesta por la Constitución que debe abordarse toda controversia surgida en las relaciones jurídicas entre empleador y trabajador, en todo momento: al inicio,

durante y al concluir el vínculo laboral.

Octavo: Dentro de este marco jurídico cabe advertir que frente a las supuestas inasistencias injustificadas que se le imputan por los días 15, 16, 17, 19 y 29 de noviembre y 03 de diciembre del 2012 y que finalmente desencadenan su despido, el demandante aduce que en la realidad las correspondientes a los días 29 de noviembre y 03 de diciembre de 2012 si se encuentran justificadas para lo cual, en observancia de la carga probatoria que le impone el artículo 23.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que establece que *"La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión...(sic)"*, ofrece respectivamente el mérito de la Receta Única Estandarizada del Ministerio de Salud que obra a fojas 05 y el mérito de la Constancia de Atención Odontológica que obra a fojas 07.

Noveno: La Receta Única Estandarizada de fojas 5 extendida el 19 de noviembre del 2012 por el Medico de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco de la DISA II Lima Sur del Ministerio de Salud da cuenta de la atención producida al demandante en la misma fecha y en horas de la mañana por una Lumbalgia Aguda que frente a la proyección probatoria de la Receta Única Estandarizada de fojas 6 correspondiente al 19 de diciembre del 2012 que refleja que frente al diagnóstico de Lumbago se le recomienda tratamiento y descanso por ese día, justifica razonablemente cuando menos por el día 19 de noviembre del 2012 la inasistencia a su centro de labores que debe establecerse determinada por la Lumbalgia Aguda padecida. En tanto que la Constancia de Atención Odontológica de fojas 7 extendida por el Centro Odontológico Brasileño con fecha 03 de diciembre del 2012 advierte de la atención efectuada al actor en ese mismo día para someterse a la extracción de una pieza dentaria luego de lo cual se le indica 24 horas de reposo en sus actividades habituales con lo que también por el día 03 de diciembre del 2012 quedaría justificada la inasistencia del actor a su centro de labores.

Décimo: En tal virtud la eficacia probatoria de la Receta Única Estandarizada extendida por un medico de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco de la DISA II Lima Sur del Ministerio de Salud y de la Constancia de Atención Odontológica de fojas 7 extendida por el Centro Odontológico Brasileño que las co emplazadas en modo alguno cuestionan o impugnan válidamente salvo bajo la inconsistente alegación que busca denunciar la inobservancia de exigencias formales propias del acto médico que contienen, así se expresa que la *"(...) Receta única estandarizada, instrumento que utiliza el MINSA justamente como su nombre lo indica, para que ahí se formalice la prescripción de medicamentos, es decir, no es una constancia de atención (...) no nos debe conducir a validarlo como si se tratase de una constancia de descanso medico...(sic)"* y la *"constancia de atención odontológica (...) no tendría que calificarse a dicho documento propiamente como un certificado en donde se prescriba expresamente un descanso médico, pues de ser así ello tendría que expedirse a través del formulario vigente para la expedición de certificados médicos particulares o a través del formulario de uso particular del profesional...(sic)"* empero

en modo alguno las supuestas formalidades inobservadas inciden sustancialmente en la eficacia, veracidad y virtualidad del contenido del acto médico que reflejan la Receta Única Estandarizada extendida por un médico de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco de la DISA II Lima Sur del Ministerio de Salud y la Constancia de Atención Odontológica de fojas 7 máxime aún cuando no se ha aportado elemento de prueba o sucedáneo probatorio que sirva para enervar, soslayar o descartar en forma razonable y proporcional su mérito probatorio que debe ser resguardado desde los contornos del Principio de Primacía de la Realidad, como se ha dicho, implícitamente impuesto por los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Estado y que permite concluir que al encontrarse justificadas las inasistencias de los días 29 de noviembre y 03 de diciembre del 2012 el accionante sólo inasistió sin justificación a su centro de labores los días 15, 16, 17 y 19 de noviembre de 2012, es decir, un total de 04 días dentro en un periodo de 30 días con lo que descarta la configuración de la falta grave imputada al demandante.

Décimo Primero: Por tanto el despido del demandante al adolecer de causa justa que los sustente y justifique resulta contrario al contenido esencial del derecho constitucional al trabajo acogido en el artículo 22 de la Constitución Política del Estado que también busca cautelar el derecho a no ser despedido sin causa justa, por ende deviene en arbitrario lo que determina su derecho al goce de la indemnización tarifada que concede el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral conforme a los términos de su artículo 38, de allí al haber acumulado 6 años 11 meses y 08 días de servicios percibiendo como última remuneración la suma de S/ 1,086.56, en base a la remuneración ordinaria y media mensual ascendente a S/ 1,629.84 (1,086.56 + 1,086.56/2) conforme a la siguiente liquidación le corresponde la suma de S/ 11,309.28:

<u>DESPIDO ARBITRARIO</u>	
FECHA DE INGRESO : 25.01.2006	
FECHA DE CESE : 03.01.2013	
PERIODO A LIQUIDAR: 6a, 11m y 08d	
Sueldo S/.	1,086.56
1/2 Sueldo	543.28
Sueldo Indemnizable S/.	1,629.84
<u>Calculo:</u>	
6 años	9,779.04
11 meses	1,494.02
08 días	36.22
Total Despido Arbitrario S/.	11,309.28

87
fuesc
fueh

Décimo Segundo: La parte demandante invocando el artículo 9 de la Ley N° 29245, Ley que Regula los Servicios de Tercerización pretende también extender la responsabilidad en el pago de sus créditos laborales a la codemandada Municipalidad Distrital de San Isidro, no obstante ha quedado evidenciado que la relación jurídica que mantienen ambas co demandadas y en cuya ejecución se desenvolvían los servicios del demandante no es propiamente una derivada de un contrato de tercerización de servicios sino de un contrato de concesión que por ende se encuentra fuera del alcance de la Ley que Regula los Servicios de Tercerización que de acuerdo a su artículo 1 regula " (...) los casos en que procede la tercerización, los requisitos, derechos y obligaciones, así como las sanciones aplicables a las empresas que desnaturalizan el uso de este método de vinculación empresarial...(sic)" lo que descarta que la pretendida solidaridad que acoge su artículo 9 que establece que "(...) la empresa principal que contrate la realización de obras o servicios con desplazamiento de personal de la empresa tercerizadora es solidariamente responsable por el pago de los derechos y beneficios laborales y por las obligaciones de seguridad social devengados por el tiempo en que el trabajador estuvo desplazado...(sic)" pueda justificar la responsabilidad que pretende atribuir a la Municipalidad Distrital de San Isidro pero dentro del contexto de una relación de concesión de un servicio público que como se ha dicho escapa al ámbito de la Ley N° 29245 como lo robustece con singular claridad su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 006 – 2008 – TR en cuyo artículo segundo se destaca que "(...) La tercerización de servicios en el sector público se rige por las normas de contrataciones y adquisiciones del Estado y normas especiales que se expidan sobre la materia...(sic)".

Décimo Tercero: En consecuencia en armonía con artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo por las pretensiones con contenido económico amparadas corresponde a la demandada Relima Ambiental S.A. pagar al demandante la suma ascendente a S/ 11,309.28 más intereses legales de acuerdo a lo previsto en el artículo 1 y 3 del Decreto Ley N° 25920¹ con costas y costos² ha ser liquidados en ejecución de sentencia.

DECISION

Por estas consideraciones Administrando Justicia a Nombre de la Nación **DECLARO FUNDADA** la demanda de fojas 10 a 14 subsanada de fojas 19 a 22 **SOBRE DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE DEVENGADOS**; en consecuencia **ORDENO** que la demandada **RELIMA AMBIENTAL SA** cumpla con pagar al demandante **DON FERNANDO GUILLERMO SONO CASAS** la suma de **S/ 11,309.28 (ONCE MIL TRECIENTOS NUEVE CON 28/100 NUEVOS SOLES)** más intereses legales y financieros, sin

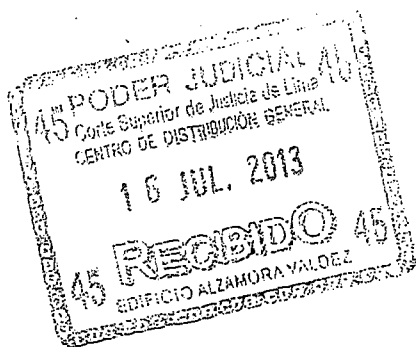
¹ El artículo 1 del Decreto Ley N° 25920 establece que a partir de su vigencia el interés que corresponda pagar por adeudos de carácter laboral, es el interés legal fijado por el Banco Central de Reserva del Perú. El referido interés no es capitalizable, mientras que su artículo 3 señala que el interés legal sobre los montos adeudados por el empleador se devengan a partir del siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija, judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño.

² El primer párrafo del artículo 412 del Código Procesal Civil instituye que el reembolso de las costas y costos del proceso no requiere ser demandado y es de cargo de la parte vencida, salvo declaración judicial expresa y motivada de exoneración.

333

trascritos
Luis

costas ni costos, asimismo ABSUELVO de la instancia a la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ISIDRO. Hágase Saber.-



Exp. 1185-2013
Esp. Ángelo Armas
Cdo. Principal
Sum. Apelación de sentencia

SEÑOR JUEZ DEL SEGUNDO JUZGADO
ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE
DE LIMA

RELIMA AMBIENTAL S.A., (en adelante RELIMA)

en los seguidos por Juan Martínez Guerra sobre impugnación de despido, a
Usted atentamente decimos:

Que, estando a lo resuelto en la Sentencia N° 84 de
fecha 9 de julio del presente año y encontrándonos dentro del plazo de ley,
procedemos a sustentar la apelación de la sentencia referida, la misma que
declara **fundada la demanda** en parte respecto al despido arbitrario y pago de
devengados, bajo los siguientes argumentos:

1. En primer lugar, debemos resaltar lo estipulado en el art. 25 del Texto
Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral
(en adelante, LPCL), entre ello lo mencionado en su literal "h" que
determina que constituyen falta grave "(...) El abandono de trabajo por
más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de
cinco días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido
o no sancionadas disciplinariamente en cada caso (...)".
2. La falta grave imputada al demandante tiene como motivo fundamental
las inasistencias a laborar referidas a las inasistencias del Sr. Martínez
por los días 15,16,17,19 y 29 de noviembre y el día 03 de diciembre
del 2012, acumulando así 06 días de inasistencias no consecutivas

- dentro de un período de 30 días calendario (computado desde el 15 de noviembre al 14 de diciembre) y por ende, RELIMA se encontraba perfectamente habilitada para dar inicio al procedimiento disciplinario de desvinculación, tal y como ocurrió en los hechos.
3. Como bien conoce la Judicatura, la obligación principal de todo trabajador es cumplir con las labores asignadas por el empleador y de no concurrir a prestarlas se configura una situación de incumplimiento a una obligación inherente a todo contrato de trabajo.
 4. Ahora bien, RELIMA no niega que se puedan presentar situaciones en las que por motivos personales o ajenas al trabajador sean estos de cualquier índole, éste se pueda ausentar de sus labores. Para ello se hace necesario consideración y diligencia en el aviso y comunicación oportuna de este hecho al empleador para que así éste pueda adoptar las medidas correspondientes y justificarla (previa evaluación que queda a cargo del empleador).
 5. Siguiendo lo antes anotado, debe distinguirse dos aspectos. Por un lado, se debe tener en cuenta el natural 'aviso' que el trabajador debería efectuar cuando no se presentará a trabajar y muy aparte de eso, la sustentación documental de la justificación de inasistencia.
 6. Teniendo en cuenta ello, reposa como obligación del trabajador el acreditar con fehaciencia y agotar todas las gestiones necesarias para ello sino lo hace es legítimo que el empleador califique dichas ausencias como injustificadas, máxime si se desprende de los medios probatorios aportados por el demandante que éstos no tienen sello de recepción alguno por parte de RELIMA.

7. La situación antes descrita no hace más que demostrar la falta de diligencia de éste por lo que la falta de diligencia de presentación oportuna de su documentación deba ser asumida por nuestra parte e invalidar el procedimiento disciplinario seguido acorde a ley sin haber merituado de manera adecuada los hechos y los medios probatorios aportados al proceso.
8. Adicionalmente a lo expuesto, nuestra empresa en el Reglamento Interno de Trabajo delimita en su artículo 179 que *"(...) en caso de faltas al trabajo, todo trabajador tiene la obligación de justificar la misma en forma previa a su reincorporación a sus labores ordinarias, debiendo presentar los documentos probatorios que a criterio de la empresa acrediten la justificación de la falta de trabajo dentro de las 24 horas de ocurrida la falta (...)".*
9. Habiendo mencionado esto, es necesario indicar que lo referido en el Quinto Considerando de la Sentencia sobre el hecho que no se habría entregado el texto del Reglamento Interno del Trabajo al demandante. Sobre ello, hicimos referencia en nuestro escrito de contestación y dejamos sentado que el motivo por el cual no se presentó el cargo de entrega del RIT al demandante se debe a que en esas fechas (abril del año 2011) algunos colaboradores de la empresa se negaron a firmar los cargos de entrega y para no acrecentar una fuente de conflicto la empresa dejó el tema en ese nivel pero que, finalmente, fue conocido por el demandante.
10. Cabe mencionar que las situaciones descritas en el caso del Sr. Martínez se encuentran contempladas en el Reglamento Interno de

Trabajo de nuestra empresa, en los artículos 131, 132 y 179, siendo este último que estipula que *"en caso de faltas al trabajo, todo trabajador tiene la obligación de justificar la misma en forma previa a su reincorporación a sus labores ordinarias, debiendo presentar los documentos probatorios que a criterio de la empresa acrediten la justificación de la falta al trabajo dentro de las (24) horas de ocurrida cada falta"*.

11. Cabe señalar que, remitida la comunicación de pre-aviso de despido al demandante se le concedieron los seis (06) días que señala la norma a efectos de que presente los descargos respectivos, situación que no se presentó en este caso. Además, como hecho importante es preciso indicar que la comunicación de despido se le hizo entrega de manera personal pero ni en ese momento refirió el por qué de sus faltas y menos aún presentó documento que justificase las mismas.
12. Es más, no se encuentra en debate siquiera el hecho de las inasistencias referidas en el preaviso, es decir, las ausencias son aceptadas por el propio trabajador (ni siquiera en su demanda sostenga que no haya faltado los días que se indican en el preaviso) sino que recién con la interposición de la demanda pretende justificarlas, lo cual es abiertamente extemporáneo.
13. Sobre lo indicado es importante reiterar que los documentos presentados por el demandante en el curso del proceso judicial que "justificarían" las inasistencias presentadas por éste, en ningún momento fueron oportunamente presentados a RELIMA tan es así que no cuentan con sello alguno de recepción de parte nuestra y menos

aún ejerció su derecho de defensa ante la comunicación de pre-aviso de despido que le fuera cursado.

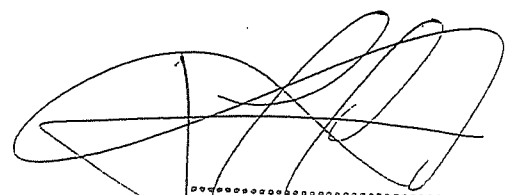
14. Reiteramos nuestra posición de que el despido del Sr. Martínez Guerrero ha estado debidamente motivado y sustentado en los hechos reales y específicos, siendo de entera responsabilidad del propio trabajador el hecho de comunicar sus inasistencias, justificarlas en tiempo oportuno y razonable lo que definitivamente no sucedió en su caso.
15. Adicionalmente, se debe tomar en cuenta que el Juzgado se ha mostrado por demás protector con el Sr. Martínez pues no ha meritado de manera debida el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (asistencia a laborar), negligencia en la oportunidad de dar aviso y justificar sus faltas, hechos que han sido ocasionados por el propio trabajador y aun a sabiendas de hecho se pretender invalidar el procedimiento disciplinario de despido seguido de acuerdo a ley.
16. En síntesis, de todo lo expuesto anteriormente, nuestra pretensión es la de obtener la revocatoria de la resolución impugnada y se declare infundada la demanda en todos sus extremos.

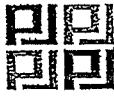
POR TANTO:

A Usted, señor Juez, sírvase tener presente lo expuesto y proveer con arreglo a ley.

Lima, 16 de julio de 2013.


CYNTHIA G. MENDEZ PAJUELO
ABOGADA
Reg. CAL. N° 55382


JOHN PECHO TRIGUEROS
ABOGADO
REG. C.A.L. 31017



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

349
Trescientos
Cuarenta y nueve

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Cuarta Sala Laboral Permanente

EXP. N° 01185-2013-0-1801-JR-LA-02

Señor:

TOLEDO TORIBIO

Lima, 14 de marzo de 2014

VISTOS:

En Audiencia Pública de fecha 07 de marzo del año en curso e interviniendo como Juez Superior Ponente el señor Omar Toledo Toribio;

I. ANTECEDENTES DEL CASO:

1. Mediante resolución N° 06 (Sentencia N° 84) de fecha 09 de julio de 2013, obrante de folios 326 a 333, el Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima declaró FUNDADA la demanda, ordenando que la demandada RELIMA AMBIENTAL SA cumpla con pagar al demandante la suma de S/. 11,309.28 nuevos soles más intereses legales y financieros, sin costas ni costos, absolviendo de la instancia a la demandada Municipalidad Distrital de San Isidro.
2. Mediante escrito de folios 337 a 341, la demandada interpone recurso de apelación contra la citada sentencia, que fue concedido mediante resolución número siete obrante de folios 342 a 343.

II. FUNDAMENTOS DE AGRAVIO:

La demandada fundamenta su recurso impugnatorio en los siguientes términos:

- 2.1 La falta grave imputada al demandante tiene como motivo fundamental las inasistencias a laborar por los días 15, 16, 17, 19 y 20 de noviembre y el día 03 de diciembre de 2012, acumulando así 06 días de inasistencia no consecutivas dentro de un periodo de 30 días calendario y por ende, RELIMA se encontraba perfectamente habilitada para dar inicio al procedimiento disciplinario de desvinculación tal y como ocurrió en los hechos.

PODER JUDICIAL
KEYSI KALONDI-BECERRA ATAUCONCHA
SECRETARÍA
Sala Laboral Permanente
Corte Superior de Justicia de Lima



- 2.2 La demandada no niega que se puedan presentar situaciones en las que por motivos personales o ajenas al trabajador sean estos de cualquier índole, éste se pueda ausentar de sus labores, sin embargo, ello no impide la comunicación oportuna de este hecho al empleador para que así este pueda adoptar las medidas correspondientes y justificarla.
- 2.3 El demandante incurrió en falta de diligencia en la presentación oportuna de su documentación.
- 2.4 En el escrito de contestación de la demanda se comunicó que el motivo por el cual no se presentó el cargo de entrega del Reglamento Interno de Trabajo se debe a que en abril del año 2011 algunos colaboradores de la empresa se negaron a firmar los cargos de entrega y para no acrecentar una fuente de conflicto la empresa dejó el tema en ese nivel pero que, finalmente, fue conocido por el demandante.
- 2.5 La comunicación de despido al actor se le hizo entrega en forma personal; sin embargo, ni en ese momento señaló los motivos de sus faltas, menos aún presentó documentos que justificase las mismas.
- 2.6 Los documentos presentados por el demandante en el proceso en ningún momento fueron presentados a RELIMA, tan es así que no cuentan con el sello de recepción y menos aún ejerció su derecho de defensa ante la comunicación de pre aviso de despido que le fuera cursado.
- 2.7 El despido del demandante está debidamente motivado y sustentado en los hechos reales y específicos, siendo de entera responsabilidad del propio trabajador el hecho de comunicar sus inasistencias,
- 2.8 El Juzgado se ha mostrado por demás protector con el demandante, pues no ha merituado el incumplimiento de sus obligaciones y su negligencia en la oportunidad de dar aviso y justificar sus faltas.

III. ANÁLISIS Y RAZONAMIENTO JURÍDICO:

- 3.1 De conformidad con el artículo 370°, in fine del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que -recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino tantum devolutum quantum



350
+resueto
cinquenta

apellatum-, en la apelación la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que, corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

3.2 En relación al principio citado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 05901-2008-PA/TC refiriéndose al recurso de casación ha señalado: "3. Al respecto conviene subrayar que la casación no es ajena a la vinculación exigida por el principio *tantum apellatum quantum devolutum*, que implica que al resolverse la impugnación ésta sólo debe pronunciarse sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en el referido recurso extraordinario. Así, la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente." (sic).

3.3 En el presente caso, corresponde analizar si el demandante incurrió en la falta grave motivo de su despido o si por el contrario resulta merecedor de una indemnización por despido arbitrario conforme el *a quo* lo ha ordenado en la sentencia materia de grado.

3.4 El Decreto Supremo 003-97-TR, artículo 22°, señala 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. 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"**.

PODER JUDICIAL
KEYSON KALONDI BECERRA ATAUCONCHA
SECRETARIA
Sala Laboral Permanente
Proceso de Trabajo
05901-2008-PA/TC



3.5 Asimismo, el artículo 24° del Decreto Supremo 003-97-TR, señala como causas justas de despido: **a) la comisión de falta grave; b) la condena penal por delito doloso; y c) la inhabilitación del trabajador.** En el presente caso, la demandada imputa al actor la causal prevista en el inciso a) del citado artículo, lo que nos remite al artículo 25° de la mencionada norma que enumera las infracciones consideradas como faltas graves, habiéndose imputado al demandante la contenida en el inciso **h) "el abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o mas de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.**

3.6 La demandada fundamenta su recurso de apelación en que el actor no actuó con diligencia en el aviso de su descanso médico, habiendo recién en el Juzgado presentado los documentos que acreditarían los descanso médicos que se le otorgaron los que no fueron de conocimiento oportuno de la emplazada.

3.7 En contraposición a ello, el actor sostiene no haber incurrido en la falta grave imputada, puesto que las inasistencia de los días 29 de noviembre y 3 de diciembre del año 2012 fueron justificadas ante su empleadora mediante descansos médicos; sin embargo, señala que la demandada no quiso recibirlas indicándole que ya había pasado el término para justificar su inasistencia.

3.8 Cabe indicar que la **falta grave**, es definida por el Profesor de la Universidad Católica, **doctor Mario Pasco Cosmópolis**, "... como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permita la continuación de la relación laboral, esto es, una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido". Más adelante, el Profesor Pasco citando a **Sagardoy**, dice que lo importante es, **de hecho**, que el despido

PODER JUDICIAL

REYES KALONDI BECERRA ATAUCONCHA
SECRETARIA
SECRETARIA



357
Trascritos
Cincentuno

"se deberá limitar a aquellos casos en que no está justificada otra conducta distinta del empleador".¹

3.9 De otro lado, el maestro sanmarquino, **Francisco Javier Romero Montes**, sostiene que: *"...los hechos que conforman la falta grave deben originar una perturbación en la relación de trabajo y que torne imposible su continuación razonable. El despido debe ser la última alternativa del empleador. Lo que el derecho busca es que la medida disciplinaria guarde una estricta y gradual correspondencia con la categoría de la falta cometida"*².

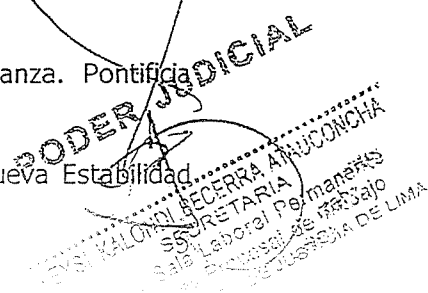
3.10 De conformidad con el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, **las faltas graves** señaladas en el artículo 25° del mismo cuerpo normativo, **se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral**, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

3.11 Conforme es de verse de autos, a fojas 3 el demandante presenta como medio probatorio copia simple de la carta de imputación de cargos, mediante el cual se le informa que registra ausencias injustificadas por más de 5 días en un periodo de treinta días calendario, como son los días, 15, 16, 17, 19, 29 de noviembre de 2012 y 03 de diciembre del citado año, atribuyéndosele la falta grave tipificada en el inciso h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, carta de imputación cuyo original ha sido presentado por la demandada a fojas 36 en donde se verifica que el actor fue válidamente notificado.

3.12 Siendo esto así, no obstante haber sido notificado el actor sobre las imputaciones en su contra, se advierte de autos que no efectuó el respectivo descargo durante el plazo concedido, habiendo sido en todo caso dicha circunstancia la oportunidad para que justifique sus inasistencias a su centro de labores y de ese modo desvirtuar las imputaciones en su contra; sin embargo, ello no ocurrió, lo que

¹ **Sagardoy**. Derecho Individual Del Trabajo - Materiales de Enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 1989, páginas 404 - 411.

² **Francisco Javier Romero Montes**. Logros y Frustraciones de la Nueva Estabilidad Laboral. página 30.





motivó su despido mediante carta obrante a fojas 38, la misma que también fue notificada personalmente al recurrente.

3.13 En efecto, si tenemos en cuenta que la carta de imputación tiene como fecha 19 de diciembre de 2012 y la carta de despido data del 28 de diciembre del citado año, el demandante tuvo el tiempo suficiente para justificar su incomparecencia a su centro de labores, tanto más, si como sostiene contaba con la documentación pertinente que acredite su imposibilidad de acudir a trabajar, no resultando acreditada su versión de que la demandada le rechazó sus descansos médicos por haberlos presentado fuera del plazo establecido.

3.14 Por tanto, este Tribunal Unipersonal considera que el demandante no justificó oportunamente su inasistencia en las fechas que se le atribuyen, por lo que, la demanda resulta infundada al no haberse configurado el despido arbitrario en los términos de la definición contenida en el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En ese sentido, corresponde revocar la sentencia apelada y reformándola declarar infundada la demanda.

Por estos fundamentos, de conformidad con el literal a) del numeral 4.2 del artículo 4 de la Ley N° 29497, la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima desdoblada en Tribunal Unipersonal de conformidad con lo previsto en la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N° 29497 y la Resolución Administrativa N° 182-10-CE-PJ de fecha veinte de mayo de dos mil diez, administrando justicia a nombre de la Nación:

HA RESUELTO:

- 1. REVOCAR** la resolución N° 06 (Sentencia N° 84) de fecha 09 de julio de 2013, obrante de folios 326 a 333, que declara FUNDADA la demanda y ordena que la demandada RELIMA SA cumpla con pagar al demandante la suma de S/. 11,309.28 más intereses legales y financieros, sin costas ni costos, con lo demás que contiene, **reformándola, se declara INFUNDADA** la demanda interpuesta.
- 2.** En los seguidos por **JUAN MANUEL MARTINEZ GUERRERA** contra **RELIMA AMBIENTAL S.A** sobre indemnización por despido

PODER JUDICIAL
GUERRERA ATAUCONCHA



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
Justicia Honorable, País Respetable

352
Trescientos
Cinco

arbitrario; los devolvieron al **Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.**

Notifíquese.-

PODER JUDICIAL DEL PERÚ
LEYSI KALON GARCERÁN ATAUCONCHI
SECRETARIA
Cuarta Sala Laboral Permanente
Nueva Ley Procesal de Trabajo
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PERÚ

ANGELA TUPAYACHI

Introducción - TUPAYACHI_10.docx

 TSO_2025II TSO_2025II Universidad Wiener

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::14912:551153770

Fecha de entrega

30 ene 2026, 4:24 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 ene 2026, 11:19 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Introducción - TUPAYACHI_10.docx

Tamaño del archivo

3.4 MB

49 páginas

15.069 palabras

80.717 caracteres

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 9 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 10% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	busquedas.elperuano.pe	2%
2	Internet	legis.pe	1%
3	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2020-10-14	1%
4	Internet	hdl.handle.net	1%
5	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2023-08-22	<1%
6	Internet	ebin.pub	<1%
7	Internet	pdfcookie.com	<1%
8	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-08-19	<1%
10	Internet	pdfcoffee.com	<1%
11	Internet	www.scribd.com	<1%

12	Internet	gacetalaboral.com	<1%
13	Internet	idoc.pub	<1%
14	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
15	Internet	publicaciones.usanpedro.edu.pe	<1%
16	Publicación	Aguirre Huárez, Marino Nemesio. "Las libertades de expresión e información en I...	<1%
17	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2025-10-06	<1%
18	Publicación	Tolentino Ponte, Maria Jaqueline. "Validez normativa y técnicas de interpretación...	<1%
19	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2021-08-30	<1%
20	Internet	laborem.sptss.org.pe	<1%
21	Internet	qdoc.tips	<1%
22	Trabajos entregados	Universidad del Pacífico on 2023-01-13	<1%
23	Publicación	Gutierrez Lopez, Wilson Andre. "La desigual regulacion laboral en torno a la sanci...	<1%
24	Internet	www.datosabiertos.gob.pe	<1%
25	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2025-07-13	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-02-27	<1%
27	Internet	1library.co	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2017-10-03	<1%
29	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-07-04	<1%
30	Trabajos entregados	Universidad Tecnologica del Peru on 2025-10-05	<1%
31	Internet	issuu.com	<1%
32	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2025-10-13	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2019-05-22	<1%
34	Internet	pt.scribd.com	<1%
35	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
36	Internet	www.revista-actualidadlaboral.com	<1%
37	Internet	lpderecho.pe	<1%
38	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2021-10-19	<1%
39	Trabajos entregados	Universidad Privada Antenor Orrego 2025 on 2025-12-06	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad de Lima on 2022-02-10	<1%
41	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2018-06-05	<1%
42	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
43	Publicación	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derech...	<1%
44	Publicación	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derech...	<1%
45	Publicación	Flores, John Freddy Gonzalez. "El Debido Proceso en el Procedimiento de Despido....	<1%
46	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2025-01-08	<1%
47	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2024-11-15	<1%
48	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-07-19	<1%
49	Trabajos entregados	Universidad Señor de Sipan on 2017-07-31	<1%
50	Internet	pirhua.udep.edu.pe	<1%
51	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
52	Publicación	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derech...	<1%
53	Publicación	Brea Villanueva, Giorgio Gesù. "La desnaturalización laboral en el sector público ...	<1%

54	Publicación	F. Okland, E. B. Thorstad, C. J. Hay, T. F. Naesje, B. Chanda. "Patterns of movement...	<1%
55	Publicación	Peña Cruzalegui, Cesar Luis. "Validez normativa y técnicas jurídicas de interpreta...	<1%
56	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2016-01-28	<1%
57	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2023-04-19	<1%
58	Trabajos entregados	Universidad Peruana Los Andes on 2024-12-15	<1%
59	Internet	edwinfigueroag.files.wordpress.com	<1%
60	Internet	inba.info	<1%
61	Internet	repositorio.upn.edu.pe	<1%
62	Publicación	Cordero Huamani, Marcial. "Técnicas jurídicas aplicadas en la sentencia del exp. ...	<1%
63	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2017-07-12	<1%
64	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2025-07-13	<1%
65	Trabajos entregados	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2019-06-21	<1%
66	Trabajos entregados	Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote on 2019-06-30	<1%
67	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2017-11-20	<1%

68	Trabajos entregados	Universidad del Pacifico on 2024-10-03	<1%
69	Internet	documents.mx	<1%
70	Internet	repositorio.ucp.edu.pe	<1%
71	Internet	repositorio.unprg.edu.pe	<1%

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 9 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 14%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 10% Publicaciones
- 14% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	busquedas.elperuano.pe	2%
2	Internet	legis.pe	1%
3	Trabajos entregados	Universidad San Ignacio de Loyola on 2020-10-14	1%
4	Internet	hdl.handle.net	1%
5	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2023-08-22	<1%
6	Internet	ebin.pub	<1%
7	Internet	pdfcookie.com	<1%
8	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-08-19	<1%
10	Internet	pdfcoffee.com	<1%
11	Internet	www.scribd.com	<1%