



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

EXPEDIENTE : 01229-2020-0-3208-JR-LA-01
DEMANDANTE : JUAN GABRIEL AMESQUITA ESPEJO
DEMANDADO : C.E.G.N.E. LORD BYRON
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS

RESOLUCIÓN NUMERO OCHO

Santa Anita, quince de noviembre
del año dos mil veintitrés

I. VISTOS:

En la Audiencia Pública Vía Google Meet de fecha 08 de noviembre del presente año , se procede a emitir pronunciamiento, conforme a lo establecido en el artículo 33° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, interviniendo como ponente la Juez Superior **YANGUA ROCHA**.

II. ASUNTO:

El recurso de apelación de la parte demandante interpuesto contra la Sentencia N° 385 - 2022- JPT-ZONA03-MASO, contenida en la Resolución N° 05 de fecha 21 de junio de 2022, que resuelve:

- 1) DECLARAR INFUNDADA LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD.**
- 2) DECLARAR INFUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por **JUAN GABRIEL AMESQUITA ESPEJO** contra **C.E.G.N.E. LORD BYRON**.
- 3) DECLARAR IMPROCEDENTE** se declare el despido arbitrario, de fecha 05 de junio de 2020, y como consecuencia de ello, el pago de una indemnización por despido arbitrario.
- 4) DECLARAR IMPROCEDENTE** el pago de una indemnización por daños y perjuicios por el concepto de daño moral.
- 5) DECLARAR INFUNDADA** la demanda en el extremo del pago de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones y Vacaciones.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

6) **SE EXIME** de las **costas** y **costos** a la parte vencida.

2.1. FUNDAMENTOS DE LA APELACION:

Mediante, su recurso de apelación, el demandante expone en forma resumida los fundamentos, siguientes:

❖ El a quo declara infundada la presente demanda, alegando que la relación laboral existe y esta se inicia el 05 de febrero de 2020, sin embargo no se ha tomado en cuenta que el vínculo con la demanda se inició el año 2019, como se aprecia del Contrato de trabajo 2019 Contrato de trabajo 2020, otro error es que señala que el despido se efectuó el 19 de abril de 2020, tomado en cuenta únicamente lo dicho por el demandado sin mayor análisis de las pruebas presentada; motivación, es incongruente, deficiente, aparente y vulnera los principios que inspiran al derecho laboral, tal como sigue:

❖ **DEL PERIODO DE PRUEBA.**

- En el punto 27 de la sentencia venida en grado, señala lo siguiente: *El contrato de trabajo sujeto a modalidad suscrito entre las partes, de fecha 08 de enero de 2020, **contraviene con lo establecido en la Constitución Política del Perú, pues no pueden pactar las partes un tiempo menor de periodo de prueba, cuando la misma norma establece que tiene que ser de 03 meses, pues si bien los acuerdos son ley entre las partes, ello no puede ir contrario a la leyes; lo que denota que el accionar de la demandada contraviene con la ley, tanto más, si en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, se establece que es nulo todo acto jurídico contrario a ley. Lo cual se contradice, con el punto 26. De lo que se puede advertir que el periodo de prueba establecido en el contrato modal antes indicado es menor a lo que establece la ley por regla general, tal como lo refiere el artículo 10º de la LPCL.***

- El juzgador no ha tomado en cuenta en primer lugar que los contratos fueron suscritos, han expresado en ellos sus voluntades los mismos que deben cumplirse en sus propios términos. El artículo 62º de la Constitución Política del Perú ha señalado que: La libertad de contratar garantiza que las partes pueden pactar válidamente según las normas



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

vigentes al tiempo del contrato. Los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase. En ese sentido, el periodo de prueba pactado, en los contratos suscritos son válidos para ambas partes. Sin embargo el a quo no lo ha tomado en cuenta al momento de motivar la sentencia venida en grado.

❖ **ACUMULACION DEL PERIODO DE PRUEBA.**

Ahora bien en el supuesto negado que lo establecido en el contrato es supuestamente contradictorio a lo que establece en la ley, debe pues tomarse en cuenta lo señalado, en el Reglamento de la Ley del Fomento al Empleo (Decreto Supremo 001-96-TR) art 16: En caso de suspensión del contrato de trabajo o reingreso del trabajador, se suman los periodos laborados en cada oportunidad hasta completar el periodo de prueba establecido por la Ley. No corresponde dicha acumulación en caso que el reingreso se haya producido a un puesto notoria y cualitativamente distinto al ocupado previamente, o que se produzca transcurridos tres (3) años de producido el cese. Artículo 17.- El exceso del período de prueba que se pactara superando los seis meses o el año, en el caso de trabajadores calificados o de confianza, respectivamente, no surtirá efecto legal alguno. Lo antes señalado no ha sido valorado por el a-quo, pues, yo ingrese a laborar el año 2019 y posteriormente se renueva mi contrato para el periodo 2020, para el dictado de la misma asignatura, desarrollando las mismas actividades en ese sentido, había superado en exceso el periodo de prueba de los 3 meses establecidos por ley nótese los contratos (en ambos casos se le contrato como profesor de gestión empresarial).

❖ **RESPETO DE LA FECHA DEL DESPIDO ARBITRARIO.**

Refiere el demandante que, el a-quo ha señalado equívocamente en la sentencia considerando 30, que la única que tenía la facultad de poner fin a la relación laboral de las partes era la Directora del Centro Educativo, pues si bien el Memorándum N° 005-CPD-2020 de fecha 19 de abril de 2020 suscrito por el Coordinador del Programa del Diploma, tiene el visto bueno de la Dirección, ello no quiere decir que el Coordinador tenga facultades para poner fin a la relación laboral con el demandante, tanto más, si en autos no se ha probado que los coordinadores tengan esa facultad. Por lo cual dicho



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

memorándum carece de validez al no probarse que quien emitió el memorándum tenga facultades de extinción de contratos laborales. **Por lo que se concluye que existió un despido arbitrario el 19 de abril de 2020, no puede tomarse como válida dicha fecha.** El Juzgado valida el acto, que de por sí es nulo, pues el Coordinador no se encuentra facultado o dentro de sus funciones para rescindir la relación contractual, Pese a ello usa como referencia dicha fecha y no se toma en cuenta que el año 2020 a nivel mundial se vivió una pandemia que generó la suspensión de clases, (inicio de la cuarentena 13 de marzo del 2020 y esta fue prolongada) lo que generó dudas e incertidumbre por parte de los empleadores como los empleados, hecho que el Juez no valora, sin embargo si lo usa para no amparar la excepción planteada. Señala que luego de su denuncia ante SUNAFIL se le convoca a una reunión, donde se acuerda efectuar un nuevo convenio de trabajo, con las reducciones que el trabajo remoto generaría y que también fue expuesto ante el juzgado. Sin embargo, se remite un acuerdo distinto al pactado y continua con el dictado de clases, tal y como se advierte del comunicado que se publica por su empleadora de fecha 27 de mayo de 2020, no resulta cierto pues que el despido se generó supuestamente el 19 abril del 2020. Y al no existir causa alguna para el despido, menos aún se ha seguido los procedimientos legales, el despido denota en arbitrario, más aun si se produce en plena pandemia y que en torno a ello el Ministerio de Trabajo ha emitido varios comunicados al respecto que prohíben el despido.

❖ Respecto a lo solicitado en el petitorio de la demanda; señala que solicita la suma total de cuatrocientos ochenta y nueve mil con 00/100 soles (s/. 489,474.00), monto que constituye el pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño y perjuicios más el pago de intereses legales y honorarios profesionales equivalente al 30 % de la suma a fijarse como indemnización por daños y perjuicios.

❖ En cuanto a la liquidación presentada por la demandada, recién en marzo del 2021 efectuó el abono por beneficios sociales que supuestamente le corresponden, porque se efectuó, luego del emplazamiento de la demanda; por que no se cumplió con dicha liquidación en el plazo y forma que establece la ley. (Supuestamente en abril del 2020); hechos que no han sido calificados por el Juez, pese a tener a la vista dichos abonos observaciones que si ha efectuado ante las pruebas ofrecidas en la demanda.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

❖ Sobre los daños causados y sobre los cuales no se ha pronunciado el juez, el elemento daños han quedado demostrados de la siguiente manera: Por el despido arbitrario, lo cual se ha acreditado con los avisos de cobros por las entidades bancarias que obran en autos, se acreditado que no he tenido atención medica en un estado de emergencia, se ha causado daño pues se me ha efectuado un pago luego de un año y que no corresponde con la modalidad del despido efectuado. En cuanto al daño moral se ha acreditado, ampliamente tanto directa como indirectamente pues de los anexos, acreditamos que la demandante a raíz de la suspensión de su puesto de trabajo el recurrente se quedó sin empleo en plena pandemia entró en un cuadro de depresión, la misma que se acrecentó ante la desvinculación de la entidad demandada, la aflicción de sus sentimientos ante una investigación injusta, la perdida abrupta del empleo, con carga familiar, cambiar su estatus social de vivir en una zona residencial a vivir en un cuarto prestado, han causado daños a su esfera psicológica que debe ser indemnizados, en el monto solicitado en la presente demanda. Finalmente, como se ha podido apreciar, se cumplen todos los requisitos necesarios de la responsabilidad civil para que la demandada me indemnice por los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento de una obligación.

❖ En cuanto a los honorarios profesionales, debe tenerse presente el eficiente planteamiento de la presente demanda, la complejidad del presente proceso, la participación activa del abogado patrocinante en cada una de las audiencias programadas, el impulso en la tramitación del proceso, la asesoría constante al accionante en la presente causa y previo a las diligencias a realizarse y además de informar a la accionante cuanto ésta lo requiera.

III. CONSIDERANDOS:

PRIMERO: De conformidad con el artículo 370º, *in fine*, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al presente proceso¹, el mismo que recoge en parte el principio contenido en el aforismo latino ***tantum devolutum quantum appellatum***, en la apelación, la competencia del superior sólo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a éste órgano jurisdiccional revisor, circunscribirse únicamente a los

¹ De conformidad con la Primera Disposición Complementaria, la cual establece que "En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil."



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

agravios expresados, ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia; por lo que, corresponde a este Colegiado verificar si la sentencia apelada se encuentra acorde a ley, para lo cual resulta necesario analizar la decisión del *A quo* que declara Fundada En Parte la demanda.

SEGUNDO: Del petitorio de la demanda de folios 34 a 43 y, de la Audiencia de Conciliación de fecha 17 de marzo de 2021 obrante de folios 106 y 107, se fijan las pretensiones, materia de juico, siguientes:

Pretensiones principales:

- 1) Establecer si el demandante ha sido objeto de un despido arbitrario y a consecuencia de ello si corresponde el pago e indemnización que reclama por el monto de s/ 66,150.00 soles.
- 2) Solicita se ordene a la parte demandada cumpla con pagarle la suma de S/ 70,574.58 Soles por concepto de beneficios sociales devengados por los meses impagos pro el periodo de labores que va del 02 de febrero de 2020 al 05 de junio de 2020.
- 3) Solicita se ordene a la demandada cumpla con pagarle la suma de S/ 300,000.00 Soles por pago de indemnización por daños y perjuicios (daño moral).

Pretensiones accesorias:

- 4) Se ordene el pago de los intereses legales, así como el pago de costas y costos procesales.

TERCERO: El actor como fundamentos de la demanda, señala:



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

3.1. Suscribió un nuevo contrato laboral con la demandada por el periodo del 05 de febrero de 2020 hasta fines de diciembre de 2020, para desarrollar dictados de clases en el curso de gestión empresarial.

3.2. Con fecha 05 de junio de 2020, le bloquearon todo acceso y comunicación con el colegio y los alumnos sin justificación y/o notificación alguna; todo esto después que le mando a la demandada un correo exigiendo que le paguen el mes de mayo y le regularicen los demás meses que están incompletos, además de EsSalud y AAFO que no han abonado todo el año 2020.

3.3. No se le ha comunicado el vencimiento de contrato u alguna causal de incumplimiento del mismo, por lo que se encuentra configurado el despido arbitrario, y por tal se debe pagar una indemnización por despido arbitrario, tal como lo establece el artículo 76ª del TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

3.4. Por lo que solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario, así como el pago de una indemnización por daños y perjuicios por el concepto de daño moral.

CUARTO: La emplazada **C.E.G.N.E. LORD BYRON**, en su escrito de contestación obrante de folios 84 a 100, argumenta:

4.1. El ingreso del demandante fue el 05 de febrero del 2020, asimismo sobre el periodo de cese rechazan el argumento, ya que el trabajador no prueba que haya laborado con labor efectiva hasta el 5 junio 2020 ni mucho menos haya sido cesado esa fecha, del Memorándum 005-CPD-2020 de fecha 19 abril 2020, en cual concluimos el retiro de cursos por no superar periodo de prueba, situación que origino la extinción de ex trabajador en razón a que detectaron que las aptitudes para el desarrollo del trabajo encomendado al año 2020 no fue la idónea, no supero el nivel de cumplimiento encomendado por el colegio, por ello aplicamos la facultad de extinción cese por periodo de prueba señalada en el art. 10 del D.S. 003-97-TR a través del memorándum de fecha 19 abril 2020 sientto esto de conocimiento del propio ex trabajador tal como lo indica en su demanda.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

4.2. Su representada luego del cese del 19 abril 2020, tuvo conversaciones para un reingreso con el ex trabajador, la cual nunca se concluyó acorde a su negativa permanente del trabajador y de las continuos reclamos que vocifera sin fundamento, ello podrá evidenciarse de la propia demanda en el cual el propio demandante refiere haber ejecutado conversación y luego de eso sucede para la firma de un nuevo contrato el cual rechazó y que comprueba la inexistente labor hasta el 05 junio 2020 el cual es totalmente falso, tal como se precisa el extracto de su demanda.

4.3. Acorde con la demanda el actor pretensiona beneficios sociales desde el 05 febrero 2020 y que su cese se estableció el 19 abril 2020, y no habiendo superado el periodo prueba regido en el artículo 10 D.S. 003-97-TR, la propia normativa jurídica refiere que en este caso al actor no alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario por lo cual es inexistente lo alegado por el demandante en este extremo, tal como refiere el Exp. N.º 1057-2002-AA/TC fundamentos 2, 3, 4.

4.4. Respecto al daño moral, el actor no lo sustenta, ni su cuantificación, en ningún medio probatorio más que en su propio dicho.

4.5. Respecto al pago de beneficios sociales, señala que se ha cumplido con pagar todos los beneficios laborales desde el 05 de febrero de 2020 hasta el 19 de abril de 2020.

QUINTO: DE LA CARGA DE LA PRUEBA: En materia laboral la carga de la prueba se encuentra tipificada en el artículo 23º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, asimismo el artículo 196º del Código Procesal Civil² aplicable supletoriamente a los procesos laborales, dispone que la carga de la prueba corresponde a quien afirma los hechos, teniendo los medios probatorios la finalidad de acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones; y para el caso de autos, se debe citar los siguiente artículos aplicables:

² **Artículo 196º del Código Procesal Civil:** Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

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

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

23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de: a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad. b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado. c) El estado del vínculo laboral y **la causa del despido (...)**.

SEXTO: PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD.-

Es deber del juzgador establecer cuál ha sido el *verdadero status jurídico* de la persona que desempeñó determinado cargo con el fin de que no sean vulnerados sus derechos laborales, constitucionalmente reconocidos y que pudieran corresponderle de ser el caso, es por ello que se dice que *la existencia de una relación de naturaleza laboral, depende no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real, en que el trabajador se encuentre cumpliendo su labor, supuestos que tienen su base en el Principio de la Primacía de la Realidad*³; pues la aplicación del derecho del trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva cuando de una **situación objetiva**, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento; debiéndose tener presente, que, en el caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de los acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el *terreno de los hechos*.

SÉPTIMO: En el presente caso, la parte demandante, cuestiona: **(i)** El despido arbitrario, en cuanto a la fecha, alegando que laboró desde el 05 de febrero de 2020 hasta el 05 de junio de 2020 y no hasta el 19 de abril de 2020, **(ii)** El periodo de prueba, señalando que

³ Con relación al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, en la STC N.º 1944-2002-AA/TC, que mediante este principio "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos" (fundamento 3).



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

se regula en el artículo 10° del D.S. 003-97-TR (03 meses) y que el contrato donde se expresa la voluntad de las partes debe respetarse conforme lo dispuesto en el artículo 62° de la Constitución; planteando así la acumulación del periodo de prueba en razón de haber laborado por el periodo 2019 y continuo trabajando a partir del 05 de febrero de 2020 hasta el 05 de junio de ese mismo año al amparo de los artículos 16° y 17° del Reglamento de la Ley del Fomento al Empleo, Decreto Supremo 001-96-TR. Por lo que, había superado en exceso el periodo de prueba de los 3 meses establecidos por ley; **(iii)** El pago de beneficios sociales, indemnización por despido arbitrario y daño y perjuicios más el pago de intereses legales y honorarios profesionales equivalente al 30 % de la suma a fijarse como indemnización por daños y perjuicios, planteado en su demanda.

OCTAVO: DEL DESPIDO:

8.1. El artículo 27° de la Constitución Política del Estado se establece que: *“La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”* y analizando dicha norma en función de lo regulado en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derecho Económicos, Sociales y culturales (inciso d del artículo 7°) y en el Convenio 158 de la OIT, por lo que la interdicción del despido arbitrario contenido en el precepto constitucional, supone la exigencia de causa justa para el despido.

8.2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se prevé como una de las formas de extinción del contrato, la siguiente: *g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;*

8.3. Estando a lo indicado, podemos apreciar que el despido es una forma de extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, para lo cual no es necesaria la voluntad del trabajador, esta forma de extinción del contrato puede contener una causa justificada o no.

NOVENO: RESPECTO DEL DESPIDO ARBITRARIO.-



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

9.1. Atendiendo a que el despido es una decisión unilateral del empleador de dar por terminada la relación laboral con su trabajador, ésta para ser legítima debe estar sustentada en una causa justa señalada en la ley; además, en su ejecución, debe observarse la forma prescrita por la ley, respetándose las garantías del debido proceso sancionador, tales como el principio de legalidad (que incluye el de tipicidad) proporcionalidad, razonabilidad, inmediatez, imputación objetiva etc. y si es cuestionado comprobarse en juicio la causal que se imputa; tal como se desprende de lo dispuesto en el inciso g) del artículo 16º, 23º, 24º, 25º, 31º y 32º del TUO del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por D.S. N°003- 97-TR.

9.2. La tutela restitutoria que se le brinda al trabajador frente al despido, ha sido regulado normativamente sólo para el caso del despido nulo, conforme a lo establecido en el artículo 34º del D.S. N° 003-97-TR, TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece que frente a un despido nulo, cabe la reposición del trabajador a través de un proceso ordinario laboral en su puesto de trabajo. No obstante, esa única y primigenia tutela restitutoria brindada hoy en día en nuestro sistema no se agota en el supuesto del despido nulo; sino que también cabe la reposición en otros casos habida cuenta que el Tribunal Constitucional ha realizado una serie de ajustes en cuanto a los derechos laborales, e introducido el despido incausado como una forma de protección contra el despido lesivo de derechos fundamentales.

9.3. La interpretación constitucional llevada a cabo por el Supremo Intérprete de la Constitución, en relación al contenido del derecho constitucional al trabajo, es claro; ya que prohíbe que el empleador despida injustificadamente al trabajador; otorgándole al trabajador tutela restitutoria frente al despido lesivo de derechos fundamentales, así al señalar en el Exp. N° 00976-2001-AA/TC y *“la forma de protección no puede ser sino retrotraer al estado de cosas al momento de cometido el acto viciado de inconstitucionalidad, por eso la restitución es una consecuencia consustancial a un acto nulo. La indemnización será una forma de restitución complementaria o sustitutoria si así lo determina libremente el trabajador, pero no la reparación de un acto ab initio inválido por inconstitucionalidad”*.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

9.4. Es así que, el Tribunal Constitucional ha reformulado la tipología que sobre el despido existía en nuestro ordenamiento jurídico laboral, al haber introducido el despido injustificado, que puede ser: **arbitrario**, incausado, fraudulento y nulo; y que la nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales no es una sanción que este librada a la opción del legislador, sino que tiene su fundamento inmediato en la propia constitución, estableciendo el carácter vinculante de sus sentencias; y que al margen de lo establecido en la ley laboral, el juez laboral debe preferir la Constitución y las interpretaciones que sobre los dispositivos constitucionales haya hecho el Tribunal Constitucional, que forman parte de la Constitución; de modo que, el juez cuando tramite una causa en la que llegue a determinar que el despido ha vulnerado algún derecho constitucional del trabajador, debe hacer valer el contenido del derecho al trabajo, que a fin de cuentas, siempre es vulnerado por cualquier despido injustificado, debiendo considerar que en la pretensión del trabajador este puede optar por la reposición o la indemnización frente a dicho despido injustificado; lo que se aprecia a partir de la sentencia emitida en el expediente N° 1124-2001-AA/TC (Caso FETRATEL c/ Telefónica).

9.5. El artículo 22° del Decreto Legislativo N° 728 (*Ley de Productividad y Competitividad Laboral*) el cual menciona lo siguiente: “*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 (...)*”.

DÉCIMO:

10.1. En el presente caso, de los actuados se advierte que, se aprecia que entre las partes se suscribió un contrato de trabajo sujeto a modalidad por el periodo del 05 de febrero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2020 tal como obra de folios 01-reverso de fecha 08 de febrero de 2020, en cuya clausula cuarta se estableció el acuerdo, siguiente:

CUARTA. El contrato a plazo determinado se inicia el 05 de febrero del 2020 y concluye el 31 de diciembre del 2020, **está sujeto a un periodo de prueba de dos meses dentro del cual será evaluada la conducta y adaptación del empleado a la línea axiológica, fines y niveles de eficiencia del C.E.G.N.E. LORD BYRON.** El horario de trabajo es de lunes a viernes de 07:20 horas hasta las 16:30 horas (Dentro de los cuales está incluido la hora de refrigerio).



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

10.2. Por otro lado, obra en autos el Memorándum N° 005-CPD-2020 de fecha 19 de abril de 2020 (fojas 70-reverso a 71), en el cual se aprecia que el Coordinador del Programa del Diploma de la demandada, el señor Vladimir Vallejos Avalos, le comunica que se le aplicara el artículo 10 del D.S N° 003-97-TR, es decir, su cese por no haber superado el periodo de prueba.

UNDECIMO: DEL PERIODO DE PRUEBA.

En este punto debe de tenerse en cuenta que en el contrato de fecha 08 de enero de 2020 (Anexo 1-H de la contestación) que se inicia el 05 de febrero de 2020 se hace mención que los acuerdos se encuentran regulados por el TUO del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y en su **Clausula Cuarta** se conviene que si bien culmina el 31 de diciembre de 2020, también las partes se permiten acordar que en el término de **02 meses** será evaluada la conducta y adaptación del empleado a la línea axiológica fines y niveles de eficiencia del CEGNE LORD BYRON (Parte demanda); lo que significa que si el artículo 10° d el citado dispositivo legal prevé que el periodo de prueba es de 03 meses - *a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario*; la evaluación de la conducta del empleado realizada dentro del periodo de prueba (a los 02 meses) no contraviene la norma, dado que la emplazada ha actuado dentro de las facultades conferidas por ley; pues no se puede soslayar el criterio del máximo órgano e intérprete de la Constitución recaído en el **Exp. N.° 1057-2002-AA/TC fundamentos 2, 3: “2. El período de prueba es el lapso durante el cual el empleador evalúa el desempeño del trabajador en un determinado puesto de trabajo; su duración es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza el derecho a la protección contra el despido arbitrario. 3. De autos se advierte que el recurrente fue contratado mediante el contrato de trabajo a plazo indeterminado N.O 1281-GGG-HNERM-ESSALUD-2000, de fecha 19 de junio de 2000, el que se resolvió el 31 de agosto de 2000, es decir, durante el período de prueba (3meses) que señala el artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-YTR, por lo que el emplazado ha actuado en ejercicio de las facultades conferidas por ley; en consecuencia, no se acreditado la vulneración del derecho al trabajo. (...)”.** Tampoco, con el referido contrato se contraviene lo dispuesto en el Artículo 62 de la Constitución. En ese sentido no es correcto entenderse que se ha pactado un periodo menor a lo que indica la norma.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

Desestimándose el agravio.

DUODECIMO: SOBRE LA ACUMULACION DEL PERIODO DE PRUEBA.

12.1. Tal como se ha analizado, la evaluación de la conducta del trabajador se realizó dentro del periodo de prueba, esto es dentro de los tres meses (05 de febrero de 2020 hasta el 19 de abril de 2020), por lo tanto no existe irregularidad alguna de la ley que lo regula; sin embargo dado que el reclamo de la demandada tiende a la acumulación y/o extensión del periodo de prueba, basándose en los artículos 16° y 17° del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, y sobre la argumentación de haber ingresado a laborar en la demandada en el año 2019 y que posteriormente se le renueva su contrato para el periodo 2020, para el dictado de la misma asignatura, desarrollando las mismas actividades y que en ese sentido, había superado en exceso el periodo de prueba de los 3 meses establecidos por ley.

12.2. Al respecto es menester precisar, que tal argumentación no resiste ningún fundamento factico ni jurídico en tanto de la propia demanda y de las pretensiones fijadas en la Audiencia de Conciliación de fecha 17 de marzo de 2021, se ha dejado establecido que el demandante ingreso a laborar para la demandada el **02 de febrero de 2020** solicitando por ello el pago de sus beneficios sociales a partir de dicha fecha; por ende, aun cuando ahora lo que pretende es la extensión del periodo de prueba para efectos de demostrar su protección frente al despido, aquello no puede sustentarse en hechos que no han sido materia de la demanda tal como se dispone en el Artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil “(...) Sin embargo no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes”; pues considerar lo contrario se afectaría el derecho de defensa de la parte demandada, en razón a que el periodo del año 2019, no ha sido materia de la presente demanda ni del contradictorio. Deviniendo por ello en desestimable tal agravio.

DECIMO TERCERO: RESPETO DE LA FECHA DEL DESPIDO ARBITRARIO.

13.1. El demandante cuestiona el hecho de que el Coordinador del programa no tenía facultades de poner fin a la relación laboral de las partes, sino que era la Director del



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

Centro Educativo, pues si bien el Memorándum N° 005- CPD-2020 de fecha 19 de abril de 2020 suscrito por el Coordinador del Programa del Diploma, tiene el visto bueno de la Dirección, ello no significa lo contrario, tanto más, si en autos no se ha probado que los coordinadores tengan esa facultad. Por lo cual dicho memorándum carece de validez al no probarse que quien emitió el memorándum tenga facultades de extinción de contratos laborales. Por lo que al concluirse que existió un despido arbitrario el 19 de abril de 2020, dicha fecha no puede tomarse como válida.

13.2. Sin embargo, tal como ya se ha establecido la evaluación de la conducta laboral del demandante se realizó dentro del periodo de prueba, y con respecto al referido Memorándum (No cuestionado por la parte actora) se determina que por falta de capacidad e ineficiencia del actor, es retirado del dictado de clases del curso de Gestión Empresarial para los alumnos del 4to y 5to año de Secundaria del Programa Diploma y de las Asesorías de Monografía por el incumplimiento de obligaciones de trabajo, con la atingencia de que el **curso es de dominio de la asignatura en el programa del cual formaba parte**. Documento de cuyo tenor aparece que las clases eran de **carácter virtual y que el actor tenía problemas de conexión habiéndose reprogramado 03 clases virtuales**. En ese sentido, con relación a las facultades del Coordinador para el retiro del demandante del dictado de clases en el citado curso, se advierte que éste lo hace en virtud del dominio de la asignatura en el programa que estaba a su cargo y en aplicación del artículo 10° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97.-TR, medida adoptada que fue avalada por la propia Dirección del CEGNE LORD BYRON (Conforme al sello que figura estampado en el citado documento); no existiendo por ello ninguna interpretación indistinta, **sobre quien es la persona facultada para efectuar el cese de las labores por incumplimiento de obligaciones en el dictado del curso**, toda vez que si bien el contrato de fecha 08 de enero de 2020 fue suscrito por la Directora del Centro Educativo, esta lo hizo en representación de la persona jurídica (CEGNE LORD BYRON) obrante de folios 1-A anverso. Por ende, no puede entenderse que la aplicación de la ley se encontraba vigente solo para la Directora y restringida para el Coordinador del Programa del Diploma y de las Asesorías de Monografía, máxime, si es ella misma quien se encargó de avalar la decisión del Coordinador del Programa y de expedir el Certificado de Trabajo del actor obrante como Anexo 1-D de la demanda, de cuyo tenor se estipula que la fecha de



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

culminación de las labores fue el día **19 de abril del año 2020** ostentando el cargo de Profesor de Gestión Empresarial y Tutoría. Consecuentemente, y con respecto a la Pandemia de la Covid 19, en primer lugar se verifica que las clases eran virtuales y en segundo lugar, para el caso en concreto, no se advierte que entre el demandante y el centro educativo se hubiera pactado la continuidad de las labores, a fin de poder aplicarse disposiciones legales dictadas en el estado de la Emergencia Sanitaria respecto a la prohibición de la separación o suspensión del puesto de trabajo, sino que lo que existió fue una relación temporal sujeta a un periodo de prueba, en cuya calificación de la conducta laboral del trabajador, esta se dio antes de la culminación del periodo de prueba encontrándose que no satisfacía la línea axiológica fines y eficiencia del Centro Educativo tal y como se pactó en la Cláusula Cuarta del citado Contrato, siendo por ello que frente a la separación del curso no le alcanza protección alguna, y tampoco se prueba que laboró hasta el 05 de junio de 2020; resultando por ello indudable que las labores fenecieron el día 19 de abril de 2020 al amparo de la ley; hecho que además se infiere, del Correo electrónico de fecha 20 de abril de 2020 (folios 03-reverso), en el cual el demandante se dirige a la Directora Académica la señora Ysabel Martínez, sobre su situación laboral, ya que se suspende sus clases desde el 20 de abril de 2020, de la Solicitud de actuación inspectiva- SUNAFIL (folios 11), donde se advierte que el demandante denuncia a la demandada ante Sunafil por hostilidad con fecha 20 de abril de 2020, de la Carta de solicitud de reducción de la pensión al instituto ICPNA (folios 22-reverso), en el cual se aprecia que el demandante al dirigirse a dicho instituto señala que se encuentra sin trabajo desde el mes de abril de 2020. Desestimándose el agravio.

DECIMO CUARTO: En ese sentido, no se contraviene el principio de congruencia que debe guardar toda sentencia debidamente motivada, así como que si bien el juez conoce el derecho no puede ir más allá de lo planteado. Motivo por el cual, conforme a lo indicado en los fundamentos anteriores, pues si bien para el despido debe existir causa justa debidamente motivada previo procedimiento de despido, en el caso en cuestión estando a que al demandante se le evaluó dentro del período de prueba, donde se advirtió que no satisfacía los requerimientos de la demandada para el puesto que fue contratado, su separación del mismo obedece a que no se cumplió con lo dispuesto en el artículo 10 del DS 003-97-TR; por lo cual resulta evidente que en el caso en cuestión, no se configura el despido arbitrario en la fecha del 05 de junio de 2020 dado como se ha dicho en reiteradas oportunidades su cese ocurrió el 19 de abril del 2020, por lo que, **las**



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

pretensiones consistentes en que se declare un despido arbitrario y como consecuencia de ello se ordene el pago una indemnización por despido arbitrario, así como el pago una indemnización por daños y perjuicios por concepto de daño moral, devienen en desestimables no amparándose los agravios.

DECIMO QUINTO: SOBRE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LA DEMANDA.

Teniéndose en cuenta que la parte demandante acredita sus labores por el periodo que va del 05 de febrero de 2020 hasta el 19 de abril de 2020, en lo referente al pago de los beneficios sociales peticionados; en la sentencia recurrida desde el considerando 43 a 49 se colige que el a-quo ha expresado su razonamiento lógico y jurídico en relación al cálculo de los beneficios sociales por dicho periodo: CTS, Gratificaciones y Vacaciones; estableciéndose de las instrumentales obrantes en autos de folios 70 (Hoja de Liquidación por la suma de S/.4, 797.85) y, folios 101 (Voucher de depósito ante el Banco BANBIF, por la misma suma) que no existe monto a pagar favor del demandante; por tanto deviene en desestimable la demanda en este extremo, siendo por ello irrelevante su cuestionamiento a la liquidación de beneficios sociales realizada por la demandada.

DECIMO SEXTO: LOS HONORARIOS PROFESIONALES.

Al respecto, es menester precisar que habiéndose determinado que la demanda es infundada en todos sus extremos, carece de objeto emitir pronunciamiento sobre una supuesta condena de costos del proceso para la parte demandada (incluyendo el pago de honorarios profesionales). Deviniendo en desestimable el agravio y por ende la demanda de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 200° del Código Procesal Civil. que prevé “Si no se prueban los hechos que sustentan la pretensión, la demanda será declarada infundada”.

IV. DECISIÓN:

Por estos fundamentos y administrando justicia a nombre de la Nación de conformidad con lo establecido por el Artículo 138° de la Constitución Política del Perú vigente; se

RESUELVE:



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE

Sala Laboral Permanente

CONFIRMAR, la Sentencia N° 385 -2022- JPT-ZONA03-MASO, contenida en la Resolución N°05 de fecha 21 de junio de 2022, que resuelve:

- 1) DECLARAR INFUNDADA LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD.**
- 2) DECLARAR INFUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por **JUAN GABRIEL AMESQUITA ESPEJO** contra **C.E.G.N.E. LORD BYRON.**
- 3) DECLARAR IMPROCEDENTE** se declare el despido arbitrario, de fecha 05 de junio de 2020, y como consecuencia de ello, el pago de una indemnización por despido arbitrario.
- 4) DECLARAR IMPROCEDENTE** el pago de una indemnización por daños y perjuicios por el concepto de daño moral.
- 5) DECLARAR INFUNDADA** la demanda en el extremo del pago de Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones y Vacaciones.
- 6) SE EXIME** de las **costas** y **costos** a la parte vencida.

NOTIFÍQUESE a las partes la presente sentencia a sus Casillas Electrónicas tal como se dispuso en la Audiencia de Vista, a fin de evitar traslados innecesarios a la Sede Judicial.

En los seguidos por **JUAN GABRIEL AMESQUITA ESPEJO** contra **C.E.G.N.E. LORD BYRON**, sobre despido arbitrario y otros. Notificándose.

YANGUA ROCHA

DIAZ CAÑOTE

PONCE RAMOS.