

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

Lima, once de julio  
de dos mil doce.-

**LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL  
PERMANENTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA  
REPÚBLICA:**

*uf*  
**VISTA** la causa; en audiencia pública llevada a cabo en el día de la fecha, con los Señores Magistrados Acevedo Mena, Chumpitaz Rivera, Vinatea Medina, Yrivarren Fallaque y Torres Vega, oído el informe oral; y, luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**I. MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por doña Blanca Teresa Beltrán Fontis, de fecha dieciséis de agosto de dos mil once, obrante a fojas ciento setenta y nueve, contra la sentencia de vista de fecha dos de agosto de dos mil once, obrante a fojas ciento sesenta y dos, que Revocando la sentencia apelada de fecha nueve de noviembre de dos mil diez, obrante a fojas setenta y cuatro, declara Improcedente la demanda de reposición.

**II. FUNDAMENTOS POR LOS CUALES SE HA DECLARADO  
PROCEDENTE EL RECURSO:**

*uf*  
El recurso de casación ha sido declarado **procedente** por resolución de fecha veinte de diciembre de dos mil once, obrante a fojas cincuenta y siete del cuaderno formado por esta Sala Suprema, por la denuncia de infracción normativa del artículo 2 numeral 2 de la Ley N° 29497, así como por la causal de apartamiento del precedente

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

vinculante contenido en la sentencia constitucional recaída en el Expediente N° 0206-2005-AA/TC.

**III. CONSIDERANDO:**

**PRIMERO.-** Debe considerarse que la protección del derecho al empleo ha sido uno de los principales temas de discusión del laboralismo peruano de los últimos años. En efecto, en dicho escenario, el Tribunal Constitucional ha desarrollado una fértil doctrina jurisprudencial sobre la protección en sede constitucional de los derechos laborales vulnerados, y más concretamente, de los alcances de la protección del derecho al empleo consagrado en el artículo 22 de la Constitución Política del Estado, cuya base o pilares principales las han constituido las sentencias emitidas en las demandas de amparo interpuestas por el Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú y FETRATEL en contra de Telefónica del Perú de fecha once de julio de dos mil doce – en adelante caso FETRATEL-, de Eusebio Llanos Huasco en contra de la misma empresa de fecha trece de marzo de dos mil tres –en adelante caso Llanos Huasco- y de César Antonio Baylón Flores en contra de la Empresa Prestadora de Servicio EMAPA Huacho Sociedad Anónima de fecha catorce de diciembre de dos mil cinco – en adelante caso Baylón Flores-, las dos primeras que constituyen doctrina jurisprudencial (artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional), y la última que es precedente vinculante (artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional), y en consecuencia, de observancia obligatoria, deberán ser tomadas en cuenta para la resolución de los futuros casos de impugnación de despido que se presenten tanto en sede constitucional, como ordinaria laboral, en específico en lo relativo

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

a la procedencia de la demanda, y en el tipo de protección que se dispense al trabajador afectado.

**SEGUNDO.-** En ese sentido, resulta indicativo señalar, que dentro del estudio de la jurisprudencia constitucional expedida en las últimas tres décadas, se evidencia que antes de la expedición de la primera resolución mencionada, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1112-98-AA/TC de enero de mil novecientos noventa y nueve, delimita un concepto utilizado en otras sentencias: la vulneración del derecho fundamental del debido procedimiento en el despido arbitrario como causal de reposición en el puesto de trabajo<sup>1</sup>. En efecto, la línea jurisprudencial emitida por el Tribunal Constitucional, cuenta con algunos antecedentes en los años noventa, es el caso de los pronunciamientos recaídos en los Expedientes N° 582-97-AA/TC-ICA; N° 791-1996-AA/TC-Lima y N° 773-99-AA/TC-Lima, en donde el Tribunal Constitucional expresa una tutela a los derechos a la defensa y al debido proceso dentro de la relación de trabajo así como una postura de protección al trabajador desde el ámbito constitucional, lo dicho sin embargo no es óbice para asegurar con cierto grado de certeza que *"su andadura se inicia con la sentencia del once de Julio de dos mil dos, consolidándose a través de la sentencia del trece de marzo de dos mil tres, cuya doctrina es mantenida hasta la fecha por el Tribunal Constitucional con ligeros ajustes en su aplicación, introducidos por la sentencia del veintiocho de noviembre de dos mil cinco - Expediente N° 0260-2005-PA/TC. Caso César Antonio Baylón contra la Empresa Prestadora de Servicios EMAPA Huacho - con el fin de ajustarla a la nueva configuración de la acción de amparo*

<sup>1</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge Luis; Agui Reynoso, Héctor David y Arellano Mori, Luis Eduardo. Impacto de las Sentencias Laborales del Tribunal Constitucional sobre el Mercado de Trabajo 2002-2004. (2004) [www.congreso.gob.pe/biblio/pdf/Apoyo/2003/Tribunal\\_Constitucional.pdf](http://www.congreso.gob.pe/biblio/pdf/Apoyo/2003/Tribunal_Constitucional.pdf); Noviembre; pp. 25.

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

*derivada de la entrada en vigor del Código Procesal Constitucional aprobado en mayo de dos mil cuatro*<sup>2</sup>.

**TERCERO.**- En el caso FETRATEL, Expediente N° 1124-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional interpretó el artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en relación a lo prescrito por los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Estado, y determinó que dicha norma no resultaba compatible con la Constitución, pues reconocer a la indemnización como única opción reparadora de la extinción –sin invocación de causa- de los contratos de trabajo, negaba la posibilidad de la eficacia restitutoria que obtendría un trabajador mediante la reposición en su puesto de trabajo, consecuencia evidente de la protección que obtendría en sede constitucional un trabajador víctima de un despido lesivo de derechos constitucionales. Este criterio expuesto por el Tribunal Constitucional, fue posteriormente modificado mediante la resolución de aclaración del citado proceso, expedida el dieciséis de setiembre del mismo año. En dicha resolución, tal como lo señala Javier Ricardo Dolorier Torres<sup>3</sup>, se estableció un régimen de “*estabilidad laboral mixta*”, donde la reposición se mantiene respecto a los tipos de despido citados, salvo para el caso del despido nulo, incausado y fraudulento, y para el caso del despido injustificado, cuya causa no se puede demostrar en el proceso, se permite solo la indemnización.

<sup>2</sup> SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. (2006). “La Protección de los Derechos Laborales en la Constitución Peruana de 1993”. En Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional. II Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; pp. 88-89.

<sup>3</sup> DOLORIER TORRES, Javier Ricardo. “Evolución de la Protección Constitucional al Derecho al Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional a partir de la vigencia del Código Procesal Constitucional. Del Caso Fetratel al caso Bayón Flores”. En Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional. II Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; pp. 639-656.

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

**CUARTO.-** En el caso Llanos Huasco, el Tribunal Constitucional reiteró el criterio de la sentencia del caso FETRATEL respecto a la protección adecuada frente a un despido arbitrario, así como los alcances del artículo 27 de la Constitución Política del Estado, pero estableciendo además una tipología y una definición de cada uno de los tres supuestos de despido que merecen tutela constitucional a través del efecto restitutorio o reposición en el empleo: el despido *nulo*, el despido *incausado*, y el despido *fraudulento*, concluyendo que la protección adecuada contra el despido *arbitrario*, reconocida en el artículo 27 de la Constitución Política del Estado permitía tanto una eficacia restitutoria como una resarcitoria, modificando en virtud de este criterio, el esquema de protección aplicado desde la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 728, el cual quedó determinado de la siguiente manera: a) Despido nulo, protegido mediante reposición, b) Despido incausado, protegido mediante reposición, c) Despido fraudulento, protegido mediante reposición, y d) Despido injustificado, protegido mediante indemnización por decisión del ex trabajador afectado.

**QUINTO.-** En el caso Baylón Flores, *precedente vinculante cuyo apartamiento se ha denunciado como causal casatoria en el presente recurso*, el Tribunal Constitucional, en el quinto fundamento jurídico de la sentencia recaída en el expediente N° 0206-2005-PATG, refirió que: "el primer nivel de protección de los derechos fundamentales ~~le~~ corresponde a los jueces del Poder Judicial a través de los procesos judiciales ordinarios. Conforme al artículo 138 de la Constitución, los jueces administran justicia con arreglo a la Constitución y las leyes, puesto que ellos también garantizan una adecuada protección de los derechos y libertades reconocidos por la

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

*Constitución*”; esta función delegada más bien lo conmina a hacer prevalecer la Carta Magna, los principios, valores, derechos y libertades que se contemplan en ésta ante cualquier disposición que busque lesionarla.

**SEXTO.-** En este marco constitucional entonces se complementó e integró de forma armónica el criterio vertido en las sentencias anteriores, y determinó los supuestos en los cuales procedería el proceso de amparo frente a un despido lesivo de derechos constitucionales, en específico respecto a cada uno de los supuestos definidos por el mismo Tribunal Constitucional en la sentencia del caso Llanos Huasco, así como que los casos derivados del cuestionamiento y calificación del despido fundado en causa justa que se refiera a hechos controvertidos no serán tramitados en el proceso de amparo.

**SÉTIMO.-** Así, en el fundamento jurídico octavo de la sentencia constitucional aludida, recaída en el expediente N° 0206-2005-AA/TC, indicó que “(...) Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en los que el amparo se configura como vía idónea para reponer el derecho vulnerado. En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos.”, ello debido fundamentalmente al carácter subsidiario del proceso de amparo, a

148

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

diferencia del anterior sistema alternativo, y que fuera introducido con la vigencia del Código Procesal Constitucional, el que en su artículo 5 inciso 2, prevé que no proceden las demandas constitucionales cuando existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado. Anótese que en los procesos de amparo no existe estación probatoria como sí la hay en los procesos ordinarios laborales.

**OCTAVO.-** Precisamente, se establecieron las siguientes reglas procesales con la finalidad de determinar qué casos debían tramitarse en la vía constitucional, y cuáles otros en el proceso ordinario laboral; así, en el fundamento jurídico veinticuatro se indicó: "(...) *las demandas de amparo que soliciten la reposición de los despidos producidos bajo el régimen de la legislación laboral pública y de las materias mencionadas en el párrafo precedente deberán ser declaradas improcedentes, puesto que la vía igualmente satisfactoria para ventilar este tipo de pretensiones es la contencioso administrativa. Sólo en defecto de tal posibilidad o atendiendo a la urgencia o a la demostración objetiva y fehaciente por parte del demandante de que la vía contenciosa administrativa no es la idónea, procederá el amparo. Igualmente, el proceso de amparo será la vía idónea para los casos relativos a despidos de servidores públicos cuya causa sea: su afiliación sindical o cargo sindical, por discriminación, en el caso de las mujeres por su maternidad, y por la condición de impedido físico o mental conforme a los fundamentos 10 a 15 supra.*", y, refiriéndose en el caso de los trabajadores sujetos al régimen laboral privado (fundamento jurídico sétimo) que "(...) *el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada*

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

*contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados."*

**NOVENO.-** Esta construcción jurisprudencial constitucional antes señalada, permite a este Supremo Tribunal<sup>4</sup>, atendiendo además a lo regulado en los artículos 38, 51, 138 y 146 numeral 2 de la propia Norma Normarum, concluir que: I) no es válido afirmar que la eficacia *restitutoria* –entiéndase la reposición- de la impugnación de un despido, sea éste arbitrario, incausado, fraudulento o nulo, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional; en principio porque como se dejó establecido precedentemente, los jueces en general, son los primeros guardianes de la Constitución, norma fundamental en la que se haya contenido el estatuto de protección laboral, estructurado y contenido en lo que se conoce como *Constitución Laboral*, y como tal, el deber de protección que le impone el propio ordenamiento jurídico implica que éstos resuelvan el conflicto puesto a su conocimiento de manera *integral*, buscando que la respuesta jurisdiccional sea acorde con lo normado en nuestra Carta Magna; ii) porque ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional *ordinaria*, en supuestos distintos a los previstos en el artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, no implica una trasgresión al ordenamiento jurídico nacional, pues

<sup>4</sup> En similar sentido se concluyó en la Casación N° 580-2011 seguido contra la SUNAT, notificado con fecha 03 y 09 de mayo del presente año, a la demandada y demandante respectivamente.



130

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

precisamente es la norma constitucional la que le impone como deber a los jueces laborales (que también que son jueces constitucionales) a hacer prevalecer la Carta Magna, los principios, valores, derechos y libertades que se contemplan en ésta ante cualquier disposición que busque lesionarla, como es la restricción legal de no contar con una definición y consecuencias jurídicas positivizadas en los supuestos de despido incausado o fraudulento; iii) porque la tramitación de estos supuestos de reposición en casos de despido incausado y fraudulento en la vía ordinaria laboral no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso jurisdiccional, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatoria y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí; precisamente esta idea de "garantismo procesal" es el que ha motivado que, el propio Tribunal Constitucional, haya permitido que el juez ordinario laboral conozca estas pretensiones de impugnación de despido, cuando las mismas necesiten de estación probatoria; dado que ello deriva de su naturaleza como jueces *constitucionales* laborales.

**DÉCIMO.-** Adicionalmente, cabe añadir que, abona al razonamiento precedente el hecho de que el propio Tribunal Constitucional, con la sentencia número 1124-2001-AA/TC, en su fundamento décimo segundo, interpretando el segundo párrafo del artículo 34 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, indicó que restringir la consecuencia jurídica en la extinción –sin invocación de causa- de los contratos de trabajo únicamente a la indemnización prevista en ley, resultaba inexorablemente inconstitucional, ello se entiende, en el propio marco constitucional en el que está estructurada la protección

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

del despido en nuestro sistema jurídico, relacionado con lo previsto en los artículos 22 y 27 de la Constitución sobre el derecho al trabajo y a la *adecuada* protección frente al despido arbitrario; en efecto, si bien no se ha declarado formalmente la inconstitucionalidad del citado artículo, en tanto en aquél proceso no se ventilaba una pretensión de esa naturaleza, sin embargo, la interpretación efectuada sirve de base en el presente caso, para dar firmeza a la idea de que en sede judicial, y no sólo en la constitucional, es posible ordenar la reposición de un trabajador quien haya invocado la existencia de un despido incausado o fraudulento, según sea el caso.

**DÉCIMO PRIMERO.**- La conclusión que antecede, además, viene respaldada por los acuerdos plenarios adoptados en el primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral realizados con fechas cuatro y catorce de mayo del presente año, en la que los jueces integrantes de las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitoria, al amparo de los artículos 112 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobada por Decreto Legislativo N° 757, de fecha cuatro de diciembre de mil novecientos noventa y uno y artículo 22 del Texto Único, Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS de fecha dos de junio de mil novecientos noventa y tres; concluyeron respecto al Tema N° 01, refiriéndose a las demandas de reposición en los supuestos de despido incausado y fraudulento en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que: *“Los jueces de trabajo están facultados para conocer de la pretensión de reposición en casos de despido incausado o despido fraudulento, en el proceso abreviado*

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

laboral, siempre que la reposición sea planteada como pretensión principal única.<sup>5</sup>

**DÉCIMO SEGUNDO.-** En consecuencia, la causal casatoria de **apartamiento del precedente vinculante contenido en la sentencia constitucional recaída en el Expediente N° 0206-2005-AA/TC**, denunciada por la demandante, corresponde ser declarada **fundada**.

**DÉCIMO TERCERO.-** Respecto a la causal casatoria de **infracción normativa del artículo 2 numeral 2 de la Ley N° 29497**, este Supremo Tribunal estima necesario precisar algunas reglas competenciales provenientes de la interpretación del citado artículo; ello teniendo en consideración que el recurso casatorio tiene entre sus fines, además de la defensa del derecho objetivo, la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de la República, y la búsqueda de la justicia para el caso en concreto; la finalidad

<sup>5</sup> Conforme al texto del Informe del I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, "con la nueva estructura procesal diseñada por la ley 29497, existen suficientes fundamentos para concluir que el proceso abreviado laboral se erige como la vía igualmente satisfactoria para la solución de conflictos en los que se discute la existencia de despido incausado o fraudulento y se pretenda exclusivamente como pretensión principal única la reposición al centro de trabajo.

- i) Porque se está brindado un tratamiento de "urgente" a la pretensión de reposición, con similar o mayor rapidez procesal a la brindada en un proceso de amparo;
- ii) El proceso abreviado permite otorgar la misma consecuencia jurídica que la otorgada en el proceso constitucional de amparo laboral: la reposición (tutela restitutoria);
- iii) El proceso abreviado laboral está inspirado en los principios de inmediación, concentración, veracidad, celeridad, economía procesal y principalmente oralidad, cuyo juez es un magistrado especializado en el derecho laboral;
- iv) Se garantiza la doble instancia y el recurso de casación;
- v) Existe una estación probatoria en la cual el juez laboral determina los hechos materia de controversia y sobre los que recaerá la prueba aportada por ambas partes, evitando distraer la atención respecto de hechos y material probatorio impertinente e inconducente a la solución del conflicto;
- vi) La posibilidad de la conciliación dentro de un proceso laboral; y,
- vii) La existencia de medidas cautelares, que pueden ordenarse inmediatamente a juicio del juzgador, cuando se verifique la concurrencia de los elementos de procedencia de las mismas, así como se tenga en consideración lo previsto en el 55 de la Ley número 29497, sobre Medida Especial de Reposición Provisional dentro del Proceso Cautelar en el que se da atribuciones especiales al Juez para ordenar la misma dentro o fuera del proceso, cumpliendo los requisitos ordinarios, y regulándola en casos especiales."

153

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

pedagógica, que busca –entre otros objetivos- el que los órganos jurisdiccionales y los justiciables entiendan los alcances de las normas sustantivas y procesales laborales.

**DÉCIMO CUARTO.**- En este contexto, el artículo 2 inciso 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, *ad litteram* prescribe: "*Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos: (...) 2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única.*". La norma procesal antes aludida – según se desprende de su redacción- habilita a la jurisdicción laboral *via proceso abreviado laboral*, el conocimiento de una demanda que contenga como pretensión principal única la reposición en los supuestos de despido incausado o fraudulento (vulneración de los artículos 22 y 27 de la Constitución), en el marco constitucional de lo anotado precedentemente, y que ha sido ratificado por el primer Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral del año dos mil doce.

**DÉCIMO QUINTO.**- Esta especial dedicación que se ve resaltada en el establecimiento de una vía *especial* donde se conocen los casos de "reposición" provenientes de despido incausado y/o fraudulento – según se concluyó precedentemente-, obedecen a razones de política institucional y legislativa que 'buscan predominantemente dar preferencia en el trámite a aquellas demandas en las que se alegue la vulneración de un derecho fundamental; supuesto que en un plazo celeré obtienen la protección del derecho vulnerado.

**DÉCIMO SEXTO.**- En efecto, las notas características de este proceso, y que permiten que ciertamente el mismo sea expedito, son que el juez verificando que la demanda contiene los requisitos respectivos, emite resolución disponiendo su admisión, al mismo tiempo que emplaza al empleador a que conteste la demanda

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

otorgándole un plazo de diez días hábiles. Durante dicho lapso (veinte a treinta días hábiles luego de calificada la demanda), se cita a las partes a una Audiencia Única, que concentra etapas: conciliación y juzgamiento. Precísese que la Audiencia de Conciliación, se desarrolla de igual forma que en el proceso ordinario laboral, con la salvedad de que en estos casos la contestación de demanda no se realiza en este acto sino dentro de los diez días hábiles concedidos por ley, correspondiendo en esta ocasión al juez únicamente hacer entrega del escrito con sus anexos respectivos, y otorgarle al demandante un plazo prudencial para su revisión. Tiempo al cabo del cual, el juez fija los hechos controvertidos que no fueron conciliados, y que serán objeto de prueba en la Audiencia de Juzgamiento, la misma que se realiza acto seguido. Por su parte, la Audiencia de Juzgamiento sigue las mismas reglas establecidas para el proceso ordinario laboral; a saber: la confrontación de posiciones comprende, al menos, la exposición breve y concisa de los hechos expuestos por ambas partes así como de sus fundamentos de sus pretensiones, pudiendo el juez conceder el derecho a réplica; luego, el juez realiza un filtro de los hechos que no necesitan de prueba<sup>6</sup> así como los medios probatorios impertinentes; posteriormente, se mencionan los hechos que sí requieren prueba y como contraparte de ello, los medios de prueba admitidos. Luego de este esquema, es decir, una vez establecidos los hechos sobre los que versa la actuación probatoria de las partes, ésta podrán proponer las cuestiones probatorias que consideren respecto de estos medios de prueba admitidos; finalmente, se actúa la prueba

<sup>6</sup> Por ser hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resoluciones judiciales con caldad de cosa juzgada o simplemente hechos notorios.

155

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

admitida, incluida la de las cuestiones probatorias<sup>7</sup>, al cabo del cual se presentan los alegatos de las partes, y el Juez debe dictar sentencia inmediatamente o en un plazo máximo de 1 hora y notificar la sentencia dentro de cinco días hábiles.

**DÉCIMO SÉTIMO.-** Precisamente esta naturaleza de vocación sumamente célere, hace que la pretensión sometida al órgano jurisdiccional –y sobre el cual se emitirá su pronunciamiento- tenga que ser necesariamente planteada como reposición bajo la forma de una “pretensión principal única”; nomenclatura de la que se desprende válidamente la conclusión de la imposibilidad jurídica de plantearse conjuntamente, y en la vía abreviada laboral, dos pretensiones principales; la razón de lo antedicho gira en torno fundamentalmente a evitar distraer el pronunciamiento del órgano jurisdiccional a extremos que si bien pueden estar relacionados con la pretensión de reposición, no pueden ser atendidos en una vía procedimental que *per se* al ser célere, concentra etapas procesales cuya dilación en exceso podría desnaturalizar la esencia misma del proceso abreviado laboral, el que como se reitera, busca primordialmente atender y proteger un derecho fundamental (como lo es el derecho al trabajo) que ha sido vulnerado.

**DÉCIMO OCTAVO.-** En este orden de ideas, interpuesta la demanda, el Juez de trabajo está compelido –atendiendo a la naturaleza del proceso abreviado laboral- a verificar: i) si no existe duda respecto a la laboralidad de los servicios del demandante, pues debe resaltarse que el pedido de reposición sólo resulta procedente en los casos donde la relación laboral se encuentre establecida y reconocida por las partes; ii) una vez ello, verificar si la demanda planteada contiene únicamente

<sup>7</sup> En el proceso abreviado, si la parte demandante propone una cuestión probatoria que requiera la realización de un informe pericial, el Juez puede suspender la Audiencia Única hasta por 30 días hábiles.

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

el pedido de "reposición" como pretensión principal única; y, iii) en virtud de lo anterior, centrar el análisis del conflicto judicializado a determinar la fundabilidad o no de la demanda de reposición planteada, sobre la base de una exhaustiva y diligente realización de las etapas procesales que se prevén en el proceso abreviado laboral, entre las que conviene resaltar la etapa probatoria.

**DÉCIMO NOVENO.-** En este sentido, este Supremo Tribunal según constata del escrito postulatorio de folios treinta, que la demandante pretende: i) Se declare nula e inaplicable la carta notarial de despido de fecha catorce de julio de dos mil diez, suscrita por los señores Cristóbal Bances Siesquén y Javier Chávez Yépes, en su condición de Secretario General y de Defensa del Sindicato demandado, respectivamente; ii) Se ordene la reposición en su puesto de trabajo como Secretaria del Sindicato demandado, con la misma remuneración de mil nuevos soles (S/ 1,000.00) y todos los beneficios laborales regulados en el régimen privado, percibidos al momento del cese inconstitucional; en este contexto, se requería que los órganos jurisdiccionales tal como está planteado el *petitium* de la demanda, verifiquen si ésta cumplía con las exigencias requeridas –y que han sido reseñadas en el considerando precedente- para ser tramitada vía el proceso abreviado laboral, considerando su naturaleza urgente y cetera; por tales razones, y al no observarse este análisis por parte de ambos órganos jurisdiccionales, corresponde casar la sentencia de vista, declarando insubsistente la sentencia apelada, y nulo lo actuado en el presente proceso desde el auto de admisión de la demanda, a fin de que el A quo la califique con arreglo a ley, y atendiendo a las consideraciones sobre la naturaleza del proceso abreviado laboral expuestas en la presente resolución.

152  
-

**SENTENCIA**  
**CAS. LAB. N° 3311 - 2011**  
**TACNA**

**IV. DECISIÓN:**

Por estos fundamentos declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por doña Blanca Teresa Beltrán Fontis, de fecha dieciséis de agosto de dos mil once, obrante a fojas ciento setenta y nueve; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha dos de agosto de dos mil once, obrante a fojas ciento sesenta y dos, e **INSUBSISTENTE** la sentencia apelada de fecha nueve de noviembre de dos mil diez, obrante a fojas setenta y cuatro; **NULO** todo lo actuado, y **DISPUSIERON** que el Juez del proceso proceda a **calificar nuevamente la demanda** conforme a los lineamientos expuestos en la presente resolución; en los seguidos contra el Sindicato de Empleados de S.P.C.C. de Toquepala y Anexos, sobre Reposición; **MANDARON** publicar la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme al artículo 41 de la Ley N° 29497; y los devolvieron. Vocal Ponente Acevedo Mena.-

**S.S.**

**ACEVEDO MENA**

**CHUMPITAZ RIVERA**

**VINATEA MEDINA**

**YRIVARREN FALLAQUE**

**TORRES VEGA**

jbs/fhg

De Público Conforme a Ley  
Corte Suprema de Justicia de la República  
14 JUL 2012