

EXPEDIENTE : 07197-2025-0-1864-JR-LA-08

ESPECIALISTA: ARELLANO CASIMIRO, GISELA

SENTENCIA N° 241 - 2026

RESOLUCIÓN NÚMERO NUEVE. -

Lima, veintisiete de mayo

Del año dos mil veintiséis. -

VISTOS:

La demanda interpuesta por **OLIVARES BALLENA, JORGE GUSTAVO** contra la **ASOCIACION CENTROS DE ESPARCIMIENTO DE OFICIALES DE LA BENEMERITA GUARDIA CIVIL DEL PERU - ACENESPAR** sobre indemnización por despido arbitrario y otros, a fin de que: **I)** Se le ordene el pago de una indemnización por despido fraudulento en la suma de S/. 70,000.00 soles, más el pago de los intereses legales, costos y costas del proceso.

I. PARTE EXPOSITIVA:

1.1 Síntesis de la demanda. -

La demandante señala que, ingreso a laborar el 17 de julio del 2018 al 14 de febrero del 2025, y siendo su último cargo de Jefe de Cobranzas Coactivas, además, señala que el 30 de enero del 2025 se le cursa carta notarial que se le atribuye cargos y/o imputaciones por la comisión de faltas graves al haber supuestamente tomado conocimiento de hallazgos que se vincularían con presuntas irregularidades en agravio de la demandada, tales como fue contratado como Jefe de Recursos Humanos del cual fue contratado como trabajador de confianza, la cual, indica series funciones que son de su responsabilidad, sin embargo, se trata de argumentos falsos, utilizados por la demandada atribuyéndose hechos que no ha cometido con la finalidad de querer demostrar falsamente, que incurrido en falta laboral grave, situación que

conllevaría al despido laboral arbitrario de su persona, y entre otras consideraciones solicita se ampare la demanda.

1.2.- Contestación de la demanda. -

La demandada contesta la demanda, bajo los siguientes términos: Que, su representada es una asociación sin fines de lucro conformada por señores oficiales de la ex Benemérita Guardia Civil del Perú, y de acuerdo al estatuto cada dos años se elige un Consejo Directivo, y en el 2018 gana el Sr. Oscar Ponce de León quien debió permanecer el cargo hasta el 2020, siendo reelecto para el periodo del 2020 a julio 2022, y por la Pandemia del 2019 permaneció hasta el mes de julio del 2023 en el cargo de Presidente de Consejo Directivo, sin autorización de la Asamblea General sin inscripción registral, con facultades vencidas, es así que, formaba parte de su equipo el demandante en su calidad de Jefe de Recursos Humanos, del cual, se dispuso de trabajador de confianza a plazo indeterminado, con incrementos remunerativos, bonos, horas extras en sumas exorbitantes, asimismo, contrataron trabajadores fantasmas, sin tener un reporte de sus asistencias, y entre otros, del cual, se le despidió al actor el 14 de febrero del 2023 al configurarse su conducta en el literal a) y f) del Artículo 25 del D.S. N° 003-97-TR, por lo que, se ha cumplido con los procedimientos para su despido, y entre otras consideraciones, solicita se declare infundada la demanda en todos sus extremos.

1.3 Íter procesal. -

A través de la **Resolución N°02 de fecha 09 de junio 2025, se admite la demanda en la vía del proceso ordinario laboral**; asimismo, se citó a las partes a la Audiencia de Conciliación; se emplazó a la demandada para que concurra a la audiencia de conciliación

Del Acta de **Audiencia de Conciliación**, de fecha **04 de mayo del 2026 a las 09:45 horas de la mañana**, registrada en el Acta a fojas 290/291 -EJE, se aprecia

que la misma se llevó a cabo con la asistencia de ambas partes procesales, y se actuaron las etapas respectivas: acreditación de las partes, etapa conciliatoria, precisión de las pretensiones materia de juicio y calificación de la contestación de la demanda, y se procedió a señalar fecha y hora para la Audiencia de Juzgamiento.

La **Audiencia de Juzgamiento** se llevó a cabo el **20 de mayo del 2026 a las 12:00 horas de la tarde**, registrado en el Acta a fojas 297/301 -EJE, se aprecia que la misma se realizó con la asistencia de ambas partes procesales, y se actuaron las etapas respectivas: acreditación de las partes, se dio la confrontación de posiciones, admisión y actuación de medios probatorios y se formuló cuestiones probatorias, finalmente, oídos los alegatos finales de las partes. **Siendo así, la Magistrada se reservó la emisión del fallo de la sentencia, por lo que, ahora corresponde exponer su sentido y los argumentos que le dan sustento.**

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: LA FINALIDAD DEL PROCESO. -

Teniendo como premisa que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses, mediante una sentencia motivada, pronunciándose en decisión expresa y precisa sobre la cuestión controvertida, haciendo efectivo los derechos sustanciales¹, en atención al Art. II del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, *“Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”*; y conforme a lo previsto por el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil –aplicable en vía supletoria para el presente proceso.

¹ Cas. N° 1144-98 - Lambayeque. El peruano, 01-12-2000, P. 6621.

SEGUNDO: CARGA DE LA PRUEBA. -

Conforme lo dispone el artículo 23° de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, esto es, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y, esencialmente al trabajador probar la prestación personal de los servicios, la fuente normativa de los derechos distintos a los legales, la causal de nulidad, el acto hostil o el daño alegado; mientras que corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las obligaciones contractuales y las contenidas en las normas legales, el motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido.

Conviene mencionar que, en aplicación supletoria del artículo 197° del Código Procesal Civil vigente a en el marco del nuevo proceso laboral se establece que: *"Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión."* Naturalmente, el valor probatorio que le otorgue el Juez a determinado medio de prueba siempre es sensible de ser cuestionado por la parte que se vea desfavorecida por esta evaluación judicial. Este es un extremo muy delicado de la función jurisdiccional, en la cual el ordenamiento jurídico nacional permite al Juez actuar en el marco de su propia "apreciación razonada" a la hora de valorar las pruebas, es decir, valorar las pruebas en base a su propio razonamiento ponderado, siempre con la debida exposición de las motivaciones y razonamientos que sustentan la decisión final.

TERCERO: PRETENSIONES MATERIA DE JUICIO. -

Tal como se ha determinado en Audiencia de Conciliación, constituyen pretensiones materia de juicio las siguientes:

1. Se ordene el pago de la indemnización por despido fraudulento en la suma de S/.70,000.00 soles.

2. El pago de los intereses legales correspondientes.
3. El pago de las costas y costos del proceso.

CUARTO: DEFENSAS PROCESALES DE FORMA. -

Conforme a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 31° de la Ley Procesal de Trabajo - Ley N°29497, la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda.

La parte demandante dedujo oposición contra los medios probatorios de la emplazada (numeral 5.1 al 5.4), y en la Audiencia de Juzgamiento la Magistrada declaro **FUNDADA** las oposiciones formuladas, tal y como se muestra en la siguiente imagen:

QUINTO: Al caso, de autos se desprende que la parte demandante ofrece como medio probatorio consistentes en Exhibicionales señaladas de manera precedente, y estando a que la parte demandada es quien se encuentra en mejor posibilidad de exhibir dichas documentales; por tanto dicho remedio procesal es atendible más aún si se trata de un documento cuya validez o eficacia deberá ser estimada al emitirse el pronunciamiento de fondo; por estas consideraciones se declara: **FUNDADA LA OPOSICIÓN FORMULADA.**

En ese sentido, **es innecesario emitir pronunciamiento en ese extremo.**

QUINTO: LA RELACIÓN DE TRABAJO QUE SE CONFIGURÓ ENTRE LAS PARTES. -

En el presente proceso, ambas partes concuerdan en reconocer que entre ellas se configuró una relación de trabajo de naturaleza laboral desde el 17 de julio del 2018 al 14 de febrero del 2025 bajo el régimen de la actividad privada regulado por el D. Leg. 728, del cual, ha desempeñado los cargos de Jefe de Recursos Humanos y Jefe de Cobranzas Coactivas.

SEXTO: CON RELACIÓN AL MARCO NORMATIVO DEL DESPIDO. -

Que, es una decisión unilateral del empleador en virtud de la cual se da por resuelto o extinguido el contrato de trabajo, basado o no en la existencia de una causa justa que media una causal relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador, para lo cual, la Corte Suprema en la **Casación N°1839-2000/Arequipa**, ha definido el despido como **“la separación del trabajador que ha cometido un acto u omisión relacionada con los deberes esenciales del contrato de trabajo”**.

Que, de acuerdo con la doctrina² atribuye el acto de despido con las siguientes características:

a) **ES UN ACTO UNILATERAL:** pues, la extinción del contrato de trabajo se origina en la sola voluntad del empleador, sin tener en cuenta la del trabajador, quien, la mayoría de las veces tiene una actividad contestataria a la decisión de su principal.

Debemos dejar claro que el carácter unilateral del despido no desaparece en aquellos casos en que el empleador deba solicitar a la autoridad competente permiso previo para terminar la relación laboral, tal como ocurre en los ceses colectivos, pues, aun en estos casos, la decisión de finiquitar de trabajo depende del empresario.

b) **ES UN ACTO CONSTITUTIVO:** por cuanto la decisión del empleador tiene carácter constitutivo, dando por concluida la relación laboral, aun cuando exista un exceso patronal, sea porque la causa invocada no resulta suficiente para justificarlo o simplemente porque no existe.

c) **ES UN ACTO RECEPCIONARIO:** el despido solo tendrá efectividad a partir que el trabajador afectado toma conocimiento del mismo, Una vez que el trabajador ha sido comunicado del mismo, Una vez que el

² Montoya (2001, pp. 463-464)

trabajador ha sido comunicado de su despido, no es posible la revocación del mismo, salvo que el empleador y el trabajador estén de acuerdo.

- d) **ES UN ACTO EXTINTIVO:** la decisión del empleador extingue a futuro los efectos del contrato de trabajo. Como hemos dicho anteriormente, el despido produce efectos a partir del momento en que el trabajador es comunicado de la decisión resolutoria, por tal motivo,

El derecho Internacional de Trabajo encontramos que el Convenio N°158 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo aprobado el 22 de junio de 1982 en la Sexagésima Octava reunión de la Conferencia de la OIT, en su artículo 4 establece que **no se pondrá termino a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.**

Asimismo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, en su artículo 7 reconoce el derecho del trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, garantizando los Estados suscripciones de dicho convenio la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesionalismo y con causas de justa separación. En casos de despido injustificado el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación peruana.

En nuestra legislación peruana, se encuentra en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, otorgando una adecuada protección contra el

despido arbitrario: y el Tribunal Constitucional en el **Exp. N°1124-2001-AA/TC**, en su fundamento 12 ha interpretado los alcances de ese artículo, del cual se desprende: "El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Debe considerarse que el artículo 27° de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario". Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional:

- a. Se trata de un "mandato al legislador"
- b. Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.
- c. No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley.

Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando -aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. Por esta razón, no debe considerarse el citado artículo 27° como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una "facultad de despido arbitrario" hacia el empleador.

Por este motivo, cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también

lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional. Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibles”.

SÉPTIMO: CON RELACIÓN A LA CAUSA MOTIVADA AL DESPIDO. -

En ese sentido, tratándose de un hecho conllevado en un supuesto despido ilegal, es necesario señalar el artículo 16º, literal g) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que prevé como una causa de extinción del contrato de trabajo, el despido, en los casos y forma permitidos por la Ley, dicho acto, como decisión unilateral del empleador, debe sustentarse en una causa legalmente prevista, la misma que se encuentra regulada en los artículos 23º y 24º de la acotada Ley de Productividad y Competitividad Laboral, referidos a los supuestos de: **a) La capacidad del trabajador, y, b) La conducta del trabajador, debiéndose, además, seguirse el procedimiento previsto en el artículo 31º y siguientes de la mencionada norma.**

Ahora bien, en cuanto al cumplimiento del procedimiento formal del despido; el Artículo 31º y 32º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece:

“Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y

beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave e la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.

En ese sentido, conforme a la normatividad señalada, en el procedimiento de despido debe seguirse los siguientes pasos: **1)** remitir al trabajador carta de preaviso de despido (carta de imputación de cargos), otorgando plazo razonable para que ejerza su derecho de defensa al trabajador, salvo la excepción prevista en la norma; **2)** el empleador puede exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

En el caso en concreto, se tiene los siguientes actuados que formaron parte del procedimiento del despido del actor, del cual se tiene lo siguiente:

- ❖ El **30 de enero del 2025** se remite la Carta de Pre-Aviso de Despido al actor, dando conocimiento al inicio al procedimiento de despido por el incumplimiento de las obligaciones laborales que quebrantan la buena fe laboral tipificado en el literal a) y f) del artículo 25 de la LPCL y otorgándole el plazo de ley para su descargo respectivo.
- ❖ El **05 de febrero del 2025**, el demandante presenta su descargo absolviendo la carta de pre aviso.

- ❖ Así también, mediante Carta de fecha **13 de febrero del 2025**, se le pone a conocimiento al demandante su despido por haber incurrido en falta grave tipificada en el literal a) y f) del artículo 25 de la LPCL, al considerar que sus acciones constituyen una conducta antilaboral, que no solo son actos irregulares sino ilegales que hace insostenible continuar con el vínculo laboral.

De la revisión del presente caso, se advierte que, se le imputa al actor faltas graves contemplado en el literal a) y f) del Art. 25 de la LPCL, a razón de ello, previamente se procedió a una investigación interna para la determinación de la supuestas faltas graves y con la facultad que tiene el empleador de sancionar una inconducta laboral grave se le curso la Carta de pre Aviso otorgándole el plazo de seis días naturales para que ejerza su derecho de defensa, siendo un plazo razonable para la verificación de los hechos, evaluación de la gravedad de las faltas y la adopción de la medida disciplinaria, puesto que, el inicio del procedimiento disciplinario se encuentra dentro del margen temporal razonable, en ese sentido, **se encuentra acreditado que se cumplió con el procedimiento formal de despido establecido en el artículo 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.**

Ahora bien, para determinar si la causa de despido es acorde a ley es necesario mencionar el artículo 22° del Decreto Supremo N°003-97-TR para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, que labora cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, **es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, esta causa justa puede encontrarse referida a dos supuestos diferentes: la capacidad y la CONDUCTA DEL TRABAJADOR.**

El artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que la falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Se advierte entonces que, la falta grave como causa de extinción legítima del contrato de trabajo debe reunir determinadas características suficientes para sustentar la validez de la decisión extintiva del empleador a saber, en ese sentido, mencionaremos las faltas tipificadas contra la actora:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

En ese contexto, corresponde a este despacho analizar cada una de las faltas graves imputadas al demandante por la demandada, a fin de determinar si los

hechos atribuidos se subsumen correctamente en los supuestos tipificados en el artículo 25 del Decreto Supremo N. °003-97-TR y si dichas conductas se encuentran debidamente acreditadas en el proceso, para lo cual, se desarrolla lo siguiente:

PRIMERA IMPUTACIÓN: INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE TRABAJO QUE SUPONE EL QUEBRANTAMIENTO DE LA BUENA FE LABORAL, debe tenerse en cuenta que, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral está referida a la inobservancia de los deberes derivados de un contrato individual de trabajo, los que como bien señala el profesor Carlos Blancas Bustamante, deben entenderse referidos a “la forma concreta en que el trabajador debe cumplir su prestación, o dicho de otro modo, al **cumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador**”, es decir, a **“aquellas (obligaciones) que determinan el contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador, y no latu sensu como conjunto de ‘obligaciones que impone la relación de trabajo’**”³.

Además, en la **Casación N° 11068-2018-Lima**, ha sostenido que: “La tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del Artículo 25 del Decreto Supremo N°003-97-TR, implica que no basta que se produzca un incumplimiento, **sino que esa omisión rompa la confianza depositada**, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible”.

De de la revisión de la carta de preaviso y de la carta de despido, se advierte que la demandada atribuyó al actor la transgresión de las **FUNCIÓNES** inherentes a su cargo de **JEFE DE RECURSOS HUMANOS**, previstas en el **Manual de Organización y Funciones - MOF de ACENESPAR**, de las cuales pasamos a detallar:

³ (Blancas Bustamante, Carlos (2013). El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima: JURISTA Editores, págs. 208 a 209)

4. FUNCIONES O TAREAS

1. Ingresar los datos del personal en el sistema de Planilla, se hace con información proporcionada en las fichas de datos del personal.
2. Procesa el movimiento de personal de quincena y fin de mes respectivamente visado por el Gerente General, acompañado de los documentos que sustenta dicha información.
3. Ejecuta bajo responsabilidad el proceso de elaboración de la planilla de remuneraciones de adelanto de quincenas y fin de mes.
4. Efectúa cálculos mensuales para el procesamiento de las planillas de pago, ejecutando las resoluciones internas y externas, por diversos conceptos como bonificación, beneficios, cambio de nivel, contratos, nombramientos.
5. Depura y mantiene actualizado las planillas de pago de remuneraciones del personal activo y cesante.
6. Efectúa el cálculo de las gratificaciones por los meses de julio y diciembre.
7. Efectúa el cálculo para las liquidaciones anuales al SNP y ESSALUD.
8. Elabora el cálculo de la CTS en los meses de mayo y noviembre.
9. Efectúa el cálculo de las liquidaciones del personal por ceses, compensación por tiempo de servicio y/o renuncia.
10. Aplica los descuentos por conceptos de Programa Navideño, Pacífico Vida, Asignaciones Judiciales, Préstamos, con autorización del trabajador.
11. Elabora cálculo de aportes a las Asociaciones de Fondos Provisionales (AFP) y elabora las planillas de pagos correspondientes, así como comunicar a las AFP sobre las bajas y demás movimientos del personal.
12. Realiza el cálculo e ingresa las cantidades por los diferentes conceptos en la PLANILLA ELECTRÓNICA (PDT 601), así como comunicar a la SUNAT sobre las bajas y demás movimientos del personal.
13. Verifica la información del personal si se encuentra en AFP o SNP por medio de la Superintendencia de Banca y Seguros (SBS).
14. Procesa las Boletas de Pago.
15. Elabora reportes e informes al ámbito de su competencia.
16. Organizar, coordinar, ejecutar y evaluar el desarrollo de los procesos vinculados a la selección, ubicación, inducción y evaluación del desempeño del personal, así como los desplazamientos y beneficios, de acuerdo a los lineamientos del Consejo Directivo y normas vigentes.
17. Desarrollar las acciones de elaboración y pago de las planillas de remuneraciones, así del **CONTROL DE PERSONAL CONTRATADO POR LOCACIÓN DE SERVICIOS y bonificaciones al personal policial; conforme a la normatividad legal y contratos suscritos.**
18. Efectuar el registro y **CONTROL DE PERSONAL** (legajos, asistencias y permanencia), elaboración y pago de las planillas de remuneraciones, vacaciones, así como los pagos al personal con locación de servicios; de acuerdo a las normas y contratos suscritos.
19. Proponer, ejecutar y evaluar las políticas, normas y programas vinculados a la capacitación de personal, evaluación del desempeño y del clima organizacional.
20. Brindar apoyo de recursos humanos y de soporte normativo para las acciones, a las Gerencias Centros de Esparcimiento y Dirección Ejecutiva de Centros Educativos.
21. Mantener actualizada la información orgánica del personal de la Asociación.
22. Administrar los legajos personales y los contratos de trabajo.
23. Proponer la elaboración y actualización de las normas internas y directivas para la adecuada gestión de los recursos humanos, así como la difusión del

Reglamento Interno de Trabajo y de las normas laborales pertinentes.

24. Procesar y tramitar los expedientes relacionados con los derechos y beneficios que la legislación laboral otorga a los trabajadores.
25. Formula los certificados y constancias de trabajo.
26. Verifica que antes del cobro de los beneficios sociales de cualquier colaborador cesante sea previa presentación del relevo respectivo.

En dicho contexto, esta judicatura procede a analizar si los hechos imputados constituyen hechos falsos, inexistentes o imaginarios, o si, por el contrario, configuran incumplimientos vinculados a sus obligaciones funcionales. Los cargos atribuidos fueron los siguientes:

- ✓ **Primer cargo:** Modificación de su contrato de personal de confianza a un contrato de naturaleza indeterminada sin la autorización del Consejo Directivo, obteniendo una ventaja indebida.
- ✓ **Segundo cargo:** Incremento de su remuneración de S/.4, 5000 soles a S/.7, 000 soles, sin justificación alguna, siendo las labores las mismas.
- ✓ **Tercer cargo:** Haber cobrado de manera simultánea a la remuneración que percibía como Jefe de Recursos Humanos y los recibos por honorarios sobre el concepto de declaratoria de fábrica, siendo un labor netamente de ingeniero, arquitecto y del área legal, del cual, no era competente.
- ✓ **Cuarto cargo:** Contratar al trabajador Henry Wilson Cabrejos Flores con una remuneración ascendente a S/. 6000 soles, para hacer gestiones a la Municipalidad y acudir a registros públicos, del cual, dicho monto remunerativo no es acorde a las funciones que ejerció.
- ✓ **Quinto cargo:** Sobre la contratación de la presunta trabajadora Rosamira Ramírez Ríos de Tevés, del cual, se acredita que no hay marcación, nunca se entregó constancias de trabajos.
- ✓ **Sexto cargo:** La incorporación de 19 trabajadores a planillas como trabajadores de naturaleza indeterminada, indicando que SUNAFIL

habría realizado una fiscalización, sin precisar la fecha y estando próximo a concluir dicho mandato, donde aprovecho en cambiar su modalidad de trabajo de personal de confianza a una de naturaleza indeterminada.

- ✓ **Séptimo cargo:** Aprobar el pago de horas extras a los funcionarios que ostentaron la calidad de confianza como al Gerente General Sr. Cesar Piscoya, también fue beneficiario el propio actor y otros trabajadores a quienes no identifica.

Octavo cargo: Incrementos remunerativos al Gerente General, también fue beneficiario el propio actor y otros trabajadores a quienes no identifica.

- ✓ **Noveno cargo:** De la supuesta trabajadora Rosamira Ramírez Ríos de Tevés quien se le contrato como manager financiera, y cuando está por cumplir su gestión anterior, recién emite recibos por honorarios, indicando que en su momento no había emitido su recibido por honorarios y que fue autorizado por el presidente anterior.

- ✓ **Decimo cargo:** De la contratación de la supuesta trabajadora Rosa Margarita Rivas Ramírez, del cual, no existe registro de asistencia al trabajo y sin contar con el informe de la asesoría legal.

- ✓ **Undécimo cargo:** Se le asignó una laptop para sus funciones, y a la entrega del cargo se reportaron ausencias y anomalías en la información almacenada en su disco duro, incluyendo la desaparición de documentos, archivos y datos eran relevantes para el funcionamiento de la Asociación, considerando que era empleado de confianza y manejaba información confidencial.

Ahora bien, teniendo en cuenta los once cargos imputados al actor en su calidad de Jefe de Recursos Humanos de ACENESPAR, debemos primero entender que el citado legal de manera concreta determina que el trabajador debe de cumplir su prestación, o dicho de otro modo, **al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador, en virtud que el empleador especifica las obligaciones y las labores concretas que el trabajador hará de realizar, en atención a lo convenido en el concreto, así como su categoría y calificación profesional, bajo esta perceptiva**, las obligaciones de trabajo cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave, deben entenderse como aquellas que determinan el contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador y no, lato sensu como conjunto de *“obligaciones que impone la relación del trabajo”*.

Pensamos, por ello, que el contenido *stricto sensu*, de esta falta, reside en el incumplimiento por el trabajador de las labores que tiene asignadas en la empresa y *“que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”*. Esta última expresión, que el texto de la LFE agregó en el enunciado de esta falta, tiene como premisa el “deber de buena fe”, que constituye una regla general exigible a las partes en la ejecución de todo contrato, (Código Civil, Art. 1362) pero que en el de trabajo *“(…) la exorbita en extensión y en intensidad, viniendo a primer plano como obligación específica (...)”*⁴ derivada de la naturaleza de la relación de trabajo.

En ese sentido, de la premisa del deber de la buena fe, y de las obligaciones del Jefe de Recursos Humanos, así como, de la valoración de los medios probatorios insertados en autos, podemos señalar que, **con relación a las contrataciones de Rosamira Ramírez Ríos de Tevés, Rosa Margarita Rivas Ramírez y Henry Wilson Cabrejos Flores**, no obra algún registro de asistencia o labor efectiva, sin embargo, el accionante en calidad de Jefe de Recursos

⁴ Alonso Olea y Casas Baamonde, Op. Cit., p.284.

Humanos ha autorizado el pago de sus remuneraciones, beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, tal cual, pasamos adjuntar algunas imágenes:

441-53-JULIO-23

ACENESPAR-GC
Gerencia General

REFERENCIA _____

GUÍA DE DESTINO N° 2023-GC (05JUL23)

ASUNTO: INFORME 100 DE RR. HH.- REMITE LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES DE ASESORA FINANCIERA ROSAMIRA RAMÍREZ RÍOS DE LEMES POR HABER LABORADO 9 MESES Y 18 DÍAS POR S/ 19,324.56 EN (02) FOLIOS.

PASE A:

<input type="checkbox"/> GERENCIA ADM Y FINANCIERA	<input type="checkbox"/> RECURSOS HUMANOS
<input type="checkbox"/> C.E. CIUDAD	<input type="checkbox"/> ASesoría LEGAL
<input type="checkbox"/> C.E. NAÑA	<input type="checkbox"/> RESERVAS Y CONTRATOS
<input type="checkbox"/> C.E. CURAYACU	<input type="checkbox"/> CONTROL DE ASOCIADOS
<input type="checkbox"/> IEP HPC	<input type="checkbox"/> IMAGEN INSTITUCIONAL
<input type="checkbox"/> SEDE TUMBES	<input type="checkbox"/> JEFE DE SERVICIOS GENERALES
<input type="checkbox"/> SEDE CUSCO	<input type="checkbox"/> SECRETARÍA PRESIDENCIA
<input type="checkbox"/> CONTABILIDAD	<input type="checkbox"/> SISTEMAS
<input type="checkbox"/> TESORERÍA	<input type="checkbox"/> ALIMENTOS Y BEBIDAS
<input type="checkbox"/> LOGÍSTICA - OCBP	<input type="checkbox"/> SECRETARÍA GC

PARA:

1.- Cumplimiento resolución manuscrita	8.- Conocimiento y Fines
2.- Consulta	9.- Trámite
3.- Estudio y Opinión	10.- Coordinación
4.- Informes	11.- Pase sucesivamente
5.- Conocimientos del Sr. General Presidente	12.- Devuélvase diligenciado
6.- Aprobado	13.- Urgente
7.- Desaprobado	14.- Archivo

OBSERVACIONES:

INFORME OFICIO N° 100-2023-RR.HH.

A: Cesar Piscocya Vicuña
Gerente General
ACENESPAR-GC


De: Jorge Gustavo Olivares Ballena
Jefe de RR. HH.

Asunto: Pago de Beneficios sociales.

Tengo el honor de dirigirme a Usted para saludarlo cordialmente, al mismo tiempo informarle que por disposición del Consejo Directivo, se proceda al pago de los beneficios sociales de ex colaboradora al 30 de junio del presente año.

Es propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Jorge G. Olivares Ballena
JEFE DE RR. HH.
ACENESPAR - GC

INFORME N° 088-2023-RRHH

A: Piscocya Vicuña Cesar
Gerente General - ACENESPAR-GC

De: Jorge Gustavo Olivares Ballena
Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos-Asesor Financiero

Asunto: PAGO DE LIQUIDACIÓN BENEFICIOS 2023

Fecha: Santiago de Surco, 12 de Junio de 2023

Me dirijo a usted con todo respeto para adjuntar la liquidación de beneficios sociales del colaborador y se proceda al pago según el siguiente detalle:

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	RELACIÓN	SEDE	DNI	CARGO	MONTO
1	RIVAS RAMIREZ ROSA MARGARITA	DESPIDO 31-05-2023	CIUDAD	DNI: 45884681	JEFE DE RESERVAS Y CONTRATOS	25,179.52
Total						25,179.52

Al mismo, solicita que se derive el presente documento a las áreas de TESORERÍA, para el respectivo trámite.

Atentamente

Jorge G. Olivares Ballena
JEFE DE RR. HH.
ACENESPAR - GC

ACENESPAR - GC
TESORERÍA
12 de Junio 2023
Hora: 03:52 PM
DOCUMENTOS REQUERIDOS

Importes de recibos por honorarios del Sr. Henry Cabrejos Flores por el periodo comprendido entre julio de 2022 hasta julio de 2023

Concepto	N° de factura	Fecha de factura	Importe S/
Gestora Trámite Adm. Municipal	E001-0000011	02/09/2022	3,000.00
Gestora Trámite Adm. Municipal	E001-0000012	05/11/2022	3,000.00
Trámite Adm. ante Municipalidad	E001-0000013	21/11/2022	6,000.00
Trámite Adm. ante Ent. Publ.	E001-0000014	21/11/2022	3,000.00
Trámite y Gestora Reg. Públicos	E001-0000015	25/11/2022	6,000.00
Trámite y Gestora Reg. Públicos	E001-0000016	15/12/2022	6,000.00
Trámite Reg. de Suav. y Notaria	E001-0000017	18/12/2022	1,500.00
Serv. Trámite Poder Judicial	E001-0000018	20/02/2023	6,000.00
Serv. Trámite Administrativos	E001-0000019	20/04/2023	5,000.00
			39,500.00

Fuente: Pagos de compras, voucher de egresos de caja.
Preparado por: Carlos de Aurora Fariña

De las imágenes podemos advertir que, el propio demandante autorizo dichos pagos en calidad de Jefe de Recursos Humanos, además, en su escrito de la demanda sostuvo que dichas incorporaciones fueron autorizadas verbalmente por el Presidente del Consejo Directivo de ACENESPAR y que no era

competente para supervisar su asistencia, y siendo señalado en la Audiencia de Juzgamiento registrado en audio y video en el minuto 34:34 en adelante: *"Estos señores que han mencionado, trabajaban directamente en presidencia y dependía de la Gerencia General y no del Jefe de Recursos Humanos (...) y es cierto que NO TENÍAN ESAS ASISTENCIAS, no fue por orden mía, venía de arriba"*; sin embargo, conforme al Manual de Organización y Funciones, se aprecia que dentro de sus funciones se encontraba el registro, **CONTROL del personal así como para el personal contratado por locación de servicios conforme a la normatividad legal.**

En efecto, del MOF de ACENESPAR se verifica que el cargo desempeñado por el actor comprendía, entre otras funciones: ingresar los datos del personal al sistema de planillas, procesar movimientos de personal, efectuar cálculos remunerativos, mantener actualizadas las planillas del personal activo y cesante, liquidaciones de beneficios sociales y el debido control del personal así como para el personal contratado por locación de servicios conforme a la normatividad legal, **tales funciones evidencian que el actor tenía intervención directa y responsabilidad funcional sobre el manejo administrativo y del personal de ACENESPAR.**

Asimismo, respecto a la incorporación de trabajadores a plazo indeterminado y el cambio de su propia condición laboral, el demandante sostuvo que obedeció a observaciones efectuadas por SUNAFIL; sin embargo, no ha adjuntado orden inspectiva, requerimiento, acta de infracción, informe de actuaciones inspectivas ni documento alguno emitido por dicha entidad que permita corroborar tal afirmación, y la sola referencia a supuestas observaciones verbales o actuaciones inspectivas no acreditadas documentalmente resulta insuficiente para justificar decisiones relacionadas con la modificación del régimen laboral de los trabajadores, más aún cuando tales actos generan efectos jurídicos y económicos para la entidad, por ello, **correspondía al demandante aportar medios probatorios idóneos que demostraran de manera objetiva que**

la incorporación de personal a plazo indeterminado obedeció al cumplimiento de mandatos, observaciones o exigencias formuladas por la autoridad inspectiva laboral.

De igual manera, respecto al incremento remunerativo, pago de horas extras y demás beneficios económicos otorgados a los trabajadores calificados como personal de confianza, así como al demandante, esta parte únicamente ha señalado que dichas decisiones habrían contado con autorización verbal del Presidente del Consejo Directivo; sin embargo, no ha aportado medio probatorio idóneo que permita acreditar tal afirmación, como informes técnicos, acuerdos institucionales, actas, resoluciones internas o documentos emitidos por el área legal o de recursos humanos que sustenten la legalidad y procedencia de tales beneficios, es así como, se puede evidenciar en el Memorandum N°10-2022- RRHH, de cual, el propia actor se autoriza el incremento de su remuneración sin tener algún sustento alguno y menos del Área Legal.

MEMORANDUM N° 010-2022-RRHH

A: Milagros Chavez Monterola
Asistente de RR-HH Planillas

De: Jorge Gustavo Olivares Ballena
Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Acenespar GC

Asunto: INCREMENTO DE REMUNERACION
JEFE DE RRHH-ASESOR FINANCIERO ACENESPAR GC

Fecha: Santiago de Surco, 01 de Abril de 2022

Tengo el Agrado de dirigirme a usted para saludarla y comunicarle, que por disposición del Consejo Directivo se ha dispuesto efectuar un incremento remunerativo del siguiente colaborador:

- **JORGE GUSTAVO OLIVARES BALLENA** donde su remuneración será de S/ 7,000.00 (Siete Mil con 00/100 soles)

En tal sentido, sírvase a realizar su respectivo pago por planilla a partir del presente mes.

Atentamente

Jorge Gustavo Olivares Ballena
JEFE DE RR-HH DEL
ACENESPAR - GC

Aunado a ello, el otorgamiento de horas extras al personal de confianza constituye una situación excepcional, en tanto el artículo 5 del Decreto Supremo N.º 007-2002-TR establece que los trabajadores de dirección y aquellos no sujetos a fiscalización inmediata no se encuentran comprendidos dentro de la jornada máxima legal, razón por la cual, en principio, no corresponde el reconocimiento de trabajo en sobretiempo, en ese sentido, cualquier pago efectuado por dicho concepto requería necesariamente de una justificación objetiva, expresa y documentada que acreditara las circunstancias particulares que motivaron su otorgamiento, por consiguiente, **la sola invocación de una supuesta autorización verbal resulta insuficiente para sustentar válidamente el incremento remunerativo, el pago de horas extras y demás beneficios económicos otorgados, más aún cuando tales actos comprometen recursos de ACENESPAR y debían observar los principios de legalidad, razonabilidad y debida sustentación administrativa.**

En cuanto al equipo informático asignado, si bien el actor refiere haber efectuado la entrega correspondiente, no logró desvirtuar las observaciones relacionadas con la desaparición o ausencia de información relevante contenida en el disco duro.

Ante lo expuesto precedentemente, esta judicatura concluye que el demandante, en su calidad de Jefe de Recursos Humanos, incumplió obligaciones inherentes a su cargo vinculadas directamente a la confianza depositada por la Asociación Centros de Esparcimiento de Oficiales de la Benemerita Guardia Civil del Perú -ACENESPA, incurriendo en conductas negligentes que afectaron gravemente la buena fe laboral y tornaron insostenible la continuidad de la relación laboral, por tanto, **se configura la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.**

SEGUNDA IMPUTACIÓN: Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, es de precisar que, dicho citado legal refiere a los actos de grave indisciplina como riñas entre el personal en el centro de trabajo o comunicaciones (físicas o electrónicas) ofensivas referidas al empleador, personal jerárquico o compañeros de trabajo, y que si bien la demandada sostiene que la conducta asumida por el demandante fueron actos que conllevan a grave indisciplina, no obstante, este citado legal constituye propiamente actos de indisciplina en el marco de la relación laboral, y en el caso en concreto la demandada ha acreditado la existencia de actos de desobediencia, alteración del orden laboral o conductas dirigidas contra el empleador o sus representantes, menos aún, que lo haya fundamentado debidamente este tipo de falta grave en su carta de preaviso y carta despido, por ello, **tales hechos no se subsumen de manera directa en el supuesto previsto en el literal f) del citado artículo.**

Finalmente, podemos señalar que, la empresa demandada invocó en la carta de despido los literales a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, esta judicatura advierte que, los hechos materia de imputación no se subsumen de manera directa en los supuestos previsto en el literal f) del citado dispositivo legal, no obstante, ello no determina por sí mismo la invalidez del despido, en la medida que basta la configuración de una sola falta grave debidamente acreditada para justificar la extinción del vínculo laboral, y como se ha desarrollado en líneas precedentes **la conducta atribuida al demandante se encuadra en el literal a) del referido artículo, vinculado al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, por lo que, el despido es válido.**

OCTAVO: RESPECTO AL DESPIDO FRAUDULENTO ALEGADO POR LA PARTE ACTORA.-

La parte demandante señala que, la despidieron por hechos falsos, imaginarios e inexistentes, del cual, encuadraría en un despido fraudulento.

En esta categoría de despidos, cuya invalidez proviene del hecho de que el empleador utiliza, formalmente, las disposiciones de la ley para justificar un despido que carece de justificación real, se configura este supuesto cuando: "*Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causa y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la 'fabricación de pruebas'*", así lo ha previsto nuestro máximo intérprete de la constitución en la STC N°976-2001-AA/TC,F.J.15,c).

Por consiguiente, los hechos constitutivos de un despido "**fraudulento**" vendrían a ser los siguientes: **a)** imputar al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, **b)** atribuirle una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad', **c)** cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o, **d)** mediante la fabricación de pruebas.

En el presente caso, no se advierte la configuración de un despido fraudulento, en tanto que, la extinción del vínculo laboral no se sustentó en hechos inexistentes, falsos o fabricados, ni se utilizó una causa aparente con la finalidad de encubrir un móvil ilícito o vulnerar derechos fundamentales del demandante; por el contrario, ha quedado acreditado que el demandante en su calidad de Jefe de Recursos Humanos, incurrió de manera reiterada en deficiencias de la contratación de supuestos trabajadores, aumento de incrementos remunerativos a funcionarios que ostentaban cargo de confianza y

siendo beneficiario el mismo, así como el traspaso de su condición de confianza a un trabajador indeterminado, por lo que, dicha conducta constituye un incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, tipificada como falta grave en el inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, al tratarse de una obligación esencial vinculada directamente al cargo desempeñado y a la confianza que exige la naturaleza del puesto.

Asimismo, se verifica que la demandada respetó el debido procedimiento, otorgando a la accionante la oportunidad de ejercer su derecho de defensa previo a la imposición de la sanción, lo que, descarta cualquier arbitrariedad en la decisión adoptada, en consecuencia, al encontrarse acreditada la falta grave imputada y no evidenciarse la invocación de una causa inexistente o fraudulenta, corresponde concluir que el despido efectuado resulta válido, no configurándose un supuesto de despido fraudulento, siendo ello así, *no es amparable la indemnización por despido fraudulento*.

NOVENO: PAGO DE COSTAS Y COSTOS DEL PROCESO. -

De conformidad con lo establecido por el artículo 412 del Código Adjetivo, el reembolso de las costas y costos del proceso son de cargo de la parte vencida, sin embargo, este órgano jurisdiccional considera que el actor tuvo razones suficientes para iniciar la presente demanda, por lo que, **se dispone a exonerar al actor del pago de costas y costos del proceso**.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Habiéndose efectuado valoración razonada y conjunta sobre las pruebas aportadas por las partes que obran en el presente proceso, en mérito de lo actuado y a los considerandos precedentes, y teniendo en cuenta que las demás pruebas actuadas y no consideradas, no enervan lo determinado en la presente resolución, por haber llegado a la convicción y certeza de los hechos materia de

probanza. Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 31° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y las demás normas legales mencionadas, con el criterio de conciencia que la Ley faculta e Impartiendo Justicia a Nombre de la Nación,

FALLO:

Se declara **INFUNDADA** la demanda, interpuesta por **OLIVARES BALLENA, JORGE GUSTAVO** contra la **ASOCIACION CENTROS DE ESPARCIMIENTO DE OFICIALES DE LA BENEMERITA GUARDIA CIVIL DEL PERU - ACENESPAR** sobre indemnización por despido arbitrario y otros, en consecuencia, se ordena el **ARCHIVO** de los autos, consentida y/o ejecutoriada que sea la presente. **ABSOLVER** a la demandante de la condena de costos y costas del proceso. **HAGASE SABER. -**