



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO SOBRE EXPEDIENTE N° 03240-
2017-0-3202-JR-LA-01**

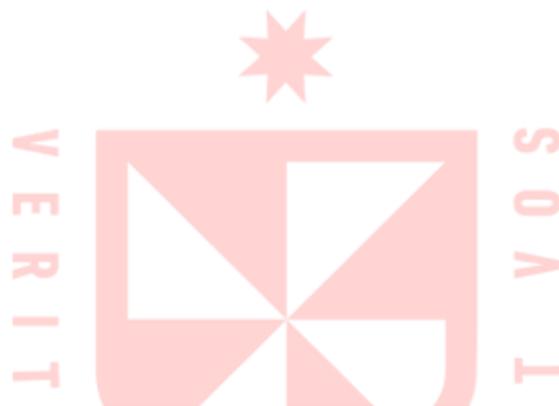


**PRESENTADO POR
ANGELA DEL PILAR BEATRIZ TUTAYA VILLASÍS**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADA**

LIMA – PERÚ

2024

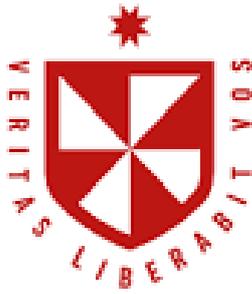


CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar por el

Título de Abogada

Informe Jurídico sobre Expediente N° 03240-2017-0-3202-JR-LA-01

Materia : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

Entidad : PODER JUDICIAL

Bachiller : ANGELA DEL PILAR BEATRIZ TUTAYA
VILLASÍS

Código : 2015100798

LIMA – PERÚ

2024

En el presente Informe Jurídico se analiza el proceso laboral iniciado por el señor RAMR contra la empresa CIP S.A., seguido ante el Juzgado Especializado de Trabajo – Zona 02 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este. El demandante solicita como Pretensión Principal el pago de la suma S/ 29,425.44 soles por concepto de indemnización por despido arbitrario. En primera instancia, el Juzgado de Trabajo – Zona 02 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia contenida en la Resolución N° 02 de fecha 21 de agosto del 2017 resolvió declarar Infundada la demanda en todos sus extremos. Ante ello, la parte demandante no estando de acuerdo con lo resuelto interpone recurso de apelación de sentencia, elevándose los autos al Superior Jerárquico. La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, resolvió mediante Sentencia contenida en la Resolución N° 10 de fecha 09 de abril del 2019, confirmar la sentencia recurrida que declara Infundada la demanda sobre indemnización por despido arbitrario. Mediante Resolución N° 12 de fecha 21 de agosto del 2019, la judicatura dispone archivar definitivamente el proceso.

NOMBRE DEL TRABAJO

TUTAYA VILLASIS.docx

RECUENTO DE PALABRAS

6338 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

23 Pages

FECHA DE ENTREGA

Oct 12, 2023 9:34 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

32894 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

66.5KB

FECHA DEL INFORME

Oct 12, 2023 9:35 AM GMT-5**● 19% de similitud general**

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

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Dr. GINO RIOS PATIO
Director del Instituto de Investigación
Júridica

GRP/
REB

INDICE

1.	Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento:.....	4
1.1.	Hechos expuestos por la parte demandante.....	4
1.2.	Hechos expuestos por la demandada.....	5
2.	Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente:.....	6
2.1.	Problema 1: Determinar si en el presente caso la sanción de despido impuesta al demandante fue razonable o desproporcional:.....	6
2.2.	Problema 2: Determinar si en el presente caso se configuró un Despido Arbitrario:	9
2.3.	Problema 3: Determinar si en el presente caso hubo una adecuada motivación de la Sentencia:	10
3.	Posición fundamentada sobre los principales problemas jurídicos identificados:	12
3.1.	Premisa 1: La sanción del despido impuesta al demandante fue desproporcional a la falta cometida:.....	12
3.2.	Premisa 2: En el presente caso se configuró un Despido Arbitrario:	14
3.3.	Premisa 3: La sentencia incurrió en vicios de motivación:.....	15
4.	Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas:	16
4.1.	Primera Instancia: Sentencia – Resolución N° 04.....	16
4.2.	Segunda Instancia: Sentencia de Vista – Resolución N° 10.....	19
5.	Conclusiones	21
6.	Bibliografía.....	23
7.	Anexos.....	23
7.1.	Resolución de la Corte Superior de Justicia de Lima Este	23

1. Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento:

1.1. Hechos expuestos por la parte demandante

Con fecha 02 de noviembre del 2017, RAMR interpuso demanda contra CIP S.A., solicitando como pretensión el pago de la suma S/ 29,425.44 soles por concepto de indemnización por despido arbitrario.

Expone como fundamentos de hecho lo siguiente:

- a) En primer lugar, señala que, el vínculo laboral con la demandada está plenamente acreditado con las boletas de remuneraciones, en donde se visualizada que ingresó a laborar el 02 de mayo del 2008 hasta el 17 de octubre del 2017, periodo en la que vino ocupando el puesto de Técnico
- b) Señala que viajó a la ciudad de Iquitos a brindar servicios a la empresa L S.A., cliente de la demandada, debiendo de regresar a Lima el día 29 de setiembre de 2017; sin embargo, afirma que comunicó oportunamente por vía telefónica al señor JCZ, Supervisor de Contrato, que por motivos de fuerza mayor le resultaba imposible retornar a la ciudad de Lima según lo programado, a fin de que la emplazada adopte las medidas preventivas.
- c) Agrega que, el día 02 de octubre de 2017 se presentó directamente a las instalaciones de la empresa L S.A. en Pucusana – Lima, a efectos de prestar sus servicios según la programación establecida; sin embargo, su empleador le comunicó mediante carta notarial que su persona había incurrido en la comisión de faltas graves tipificadas en el literal a) del art. 25° de la LPCL, y las previstas en los literales a) y c) del art. 45° y art. 46° del RIT.
- d) Afirma que se le imputó haber afectado gravemente la buena fe laboral, derivada del incumplimiento de sus obligaciones al no retornar a la ciudad de Lima en la fecha prevista, y por faltar a las labores programadas para los días viernes 29 de setiembre

de 2017 y el sábado 30 de setiembre de 2017, sin tener en consideración que comunicó con antelación la inasistencia para las labores requeridas para el día viernes, y, además, sin contar que en las instalaciones de la empresa L S.A. en Pucusana no se prestaban servicios los días sábados, siendo así, los hechos imputados al demandante no configuran una falta grave que motivara un despido.

- e) Que, al tratarse de un hecho aislado y extraordinario producido por un hecho de fuerza mayor, no se puede aducir que automáticamente se quebrantó la relación laboral, puesto que la inasistencia a las labores fue comunicada oportunamente, siendo así, la medida sancionadora es desproporcional.

1.2. Hechos expuestos por la demandada

Mediante escrito de fecha 14 de agosto del 2018, la parte demandada contesta la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando que la misma se declare infundada.

Expone como fundamentos de hecho lo siguiente:

- a) La demandada señala que el demandante viajó a la ciudad de Iquitos para cumplir un servicio, debiendo regresar el día viernes 29 de septiembre de 2017 en horas de la mañana para continuar con sus labores en la ciudad de Lima, tal y como se había planificado con la compra del pasaje aéreo; sin embargo, refiere que retornó a Lima el día 02 de octubre de 2017, dirigiéndose directamente al cliente asignado sin reportarse a su centro de labores, y los días 29 de setiembre al 01 de octubre de 2017 cortó toda comunicación con la empresa, lo que en su conjunto constituye una falta grave.
- b) Señala que la conducta del demandante de reclamar mediante el presente proceso aquello a lo que no tiene derecho, se encuentra en línea con su conducta laboral, puesto que, el demandante venía siendo investigado por la compra y posterior reventa de insumos a los propios clientes de la empresa, presumiéndose que también

les daba servicios. En dicha línea de criterio, el viaje a la ciudad de Iquitos para atender a un cliente como la empresa L S.A., y que se viera rodeado de desapariciones misteriosas por casi tres días luego de haber dado el servicio para el que fue comisionado resulta sospechoso.

- c) Añade que, el demandante fue comisionado para atender las máquinas de registro e impresión de botellas a las que debía darles mantenimiento, labor que no excedía de los dos días; sin embargo, informó que por razones personales (familiares) requería quedarse en la zona, pero sin explicar la urgencia o acreditar el vínculo familiar con la persona que requería de su presencia en la ciudad de Iquitos.
- d) Debido a este comportamiento, su jefe inmediato emitió un correo electrónico a la Jefatura de recursos humanos señalando que el actor suspendió todo tipo de comunicación con la empresa (telefónica y correo electrónico), no se presentó a los servicios que debía atender en Planta Callao, y retorno el día 02 de octubre de 2017, dirigiéndose directamente a la Planta Pucusana, hechos que en su conjunto configuran una falta grave.
- e) La demandada señala que indicó tales hechos en la carta de preaviso, la cual fue respondida por el actor, sin embargo, siendo que no se habría precisado motivos que justifiquen su conducta inapropiada, fue despedido el 17 de octubre de 2017.

2. Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente:

Cuestiones sustantivas:

2.1. Problema 1: Determinar si en el presente caso la sanción de despido impuesta al demandante fue razonable o desproporcional:

Análisis:

El empleador por su condición de tal, ostenta las facultades de dirección, fiscalización y sancionatoria. En lo que respecta a ésta última, el empleador puede optar por sancionar al

trabajador con las siguientes medidas disciplinarias: amonestación, suspensión o despido. Así, en la Casación Laboral N° 7394-2015-Arequipa, se ha señalado que:

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiendo por tal aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta y establece la nulidad del despido al que se funda en alguno de los motivos específicos que dicha Ley establece en el artículo 29°, todos vinculados a conductas lesivas a determinados derechos del trabajador, por lo que el sustento de esta norma radica en garantizar su pleno ejercicio sin que la situación de subordinación o dependencia que deriva de la relación de trabajo pueda limitarlos o restringirlos, lo cual encuentra fundamento en el tercer párrafo del Artículo 23° de la Constitución Política del Perú que señala que la relación laboral no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República [SSDCSTCSJR], 2017, fundamento sexto)

Ahora bien, conforme a lo señalado en el párrafo precedente, el cese del trabajador debe darse por causa justa establecida por ley, ya sea, por causal referida a la conducta o la capacidad del trabajador, caso contrario, el cese del trabajador devendría en arbitrario. Es menester precisar que, para que se efectúe el despido, la falta cometida por el trabajador debe revestir de gran gravedad, por cuanto, el despido es la sanción más gravosa. Por lo tanto, aquel cese que no tenga en cuenta el Principio de Proporcionalidad configura un cese arbitrario.

De esta manera lo ha descrito Gorelli Hernández (citado en la Casación Laboral N° 18592-2016 Lima): "(...) Ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor

intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador.” (fundamento sétimo, parte pertinente)

A manera de ejemplo, resulta pertinente resaltar que, el Tribunal Constitucional amparó la reposición de un trabajador que había recibido la sanción de despido ante su primera falta laboral, cuya gravedad no parecía proporcional a la medida empleada y como argumento principal el Tribunal esgrimió que el empleador:

No tuvo en cuenta lo establecido en los artículos 112º y 114º de su propio Reglamento Interno de Trabajo, que obra de f. 43 a 74, en el sentido de que las faltas que cometiera el trabajador, dan lugar a las medidas disciplinarias que pueden ir desde una amonestación verbal hasta un despido, según sea la gravedad de la falta cometida y de acuerdo a ley (Artículo 112º); Al imponer las sanciones disciplinarias, la Empresa tendrá en cuenta las circunstancias y los antecedentes de los trabajadores obrando siempre con equidad, buena fe (...) (artículo 114º). (Exp. N° 02267-2009-PA/TC, fundamento quinto)

Por otro lado, resulta importante señalar que el máximo interprete de la Constitución ha dispuesto los presupuestos a tener en cuenta para que pueda aplicarse la proporcionalidad en las relaciones laborales, específicamente en el extremo referido a la facultad sancionatoria del empleador. Así, el Tribunal Constitucional ha señalado:

c. El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

d. Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos. (Exp. N° 00606-2010-PA/TC, fundamento cuarto, párrafo c y d).

2.2. Problema 2.- Determinar si en el presente caso se configuró un Despido Arbitrario:

Análisis:

La Constitución Política del Perú de 1993 en su artículo 27 señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.; entiéndase, que se encuentra proscrito los ceses laborales que no estén acordes a las causas justas establecidas por ley referidas a la conducta o capacidad del trabajador.

Ahora bien, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral de 1997 en su artículo 34 establece que:

El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización. Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

Por su parte, el artículo 38° de la misma disposición legal señala que:

La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media mensual por cada año de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

En consecuencia, por ser el Derecho al Trabajo un derecho fundamental, la legislación laboral peruana recoge la Causalidad, por lo que, se requiere que el cese laboral obedezca a una causa justa preestablecida en la ley para que se configure un despido justificado.

2.3. Problema 3: Determinar si en el presente caso hubo una adecuada motivación de la Sentencia:

Análisis:

Según la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima [OSLPCSJL] (2021), señala lo siguiente:

En relación a la debida motivación de las resoluciones judiciales; es preciso mencionar que, el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera. (fundamentos 3.8 y 3.9)

Por tanto, los fallos jurisdiccionales deben estar correctamente motivados; esto implica que los justiciables puedan tener conocimiento de los fundamentos que fueron advertidos por el aparato jurisdiccional a fin de justificar la decisión adoptado por éstos, los cuales, deben estar amparados en medios probatorios idóneos que hayan causado convicción en el juez, así como el apoyo doctrinario respectivo, y de ser caso, la mención de causas similares a las del caso que se está discutiendo.

El Tribunal Constitucional respecto a los vicios de vulneración a la motivación de resoluciones judiciales ha señalado en el Exp. 3943-2006-PA/TC, fundamento cuarto, lo siguiente:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente.
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando

existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.

- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica.
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resultan manifiestas a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva) (Exp. 3943-2006-PA/TC, fundamento cuarto, párrafo a, b, c, d, e)

3. Posición fundamentada sobre los principales problemas jurídicos identificados:

3.1. Premisa 1: La sanción del despido impuesta al demandante fue desproporcional a la falta cometida:

El Tribunal Constitucional ha señalado en cuanto al principio de proporcionalidad en el cese laboral:

c. El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

d. Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos.

El principio de razonabilidad se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador. (Exp. N° 00606-2010-PA/TC, fundamento cuarto, párrafo c y d)

En el caso analizado, el demandante viajó a la ciudad de Iquitos para cumplir un servicio, debiendo regresar el día viernes 29 de septiembre de 2017 en horas de la mañana para

continuar con sus labores en la ciudad de Lima, tal y como se había planificado con la compra del pasaje aéreo; sin embargo, el demandante retornó a Lima el día 02 de octubre de 2017, dirigiéndose directamente al cliente asignado sin reportar a su centro de labores, cortando asimismo, toda comunicación los días 29 al 01 de octubre de 2017.

Al respecto, es de precisar que, mediante carta de descargos el demandante reconoce que el día viernes no retornó a Lima, por lo que, no pudo ir a trabajar; sin embargo, atribuye dicho actuar en que un familiar suyo (tía) estaría delicada de salud, por lo que iría a visitarla, alegación que se contradice con lo oralizado en Audiencia de Conciliación, diligencia donde se dispuso el Juzgamiento Anticipado; por cuanto señaló *“tengo una hermana que vive en Iquitos, entonces la he visitado (...) yo por conocer la zona dije vamos porque era sábado para domingo y como ya había informado al Supervisor ya tenía el día sábado libre”*. (Extracto recogido por el A quo en la Sentencia de primera instancia).

Es decir, mediante carta de descargos señaló que tenía un motivo de fuerza mayor lo que impedía ir a laborar el día viernes 29 de setiembre, y mediante Audiencia de Juzgamiento señala que fue a visitar a su hermana que vivía en dicha provincia; por lo tanto, si bien se advierte que el demandante faltó a la verdad; sin embargo, no es menos cierto que, un día antes (jueves 28 de setiembre) informó a su supervisor que el día siguiente no retornaría a Lima, ello con la finalidad de que se tomasen las medidas del caso.

Ahora bien, respecto al día sábado, conforme ha precisado el demandante y no ha sido negado por la demandada, el accionante no tenía labores programadas, por lo que, de la misiva de imputación de cargos, la demandada le imputa la inasistencia a su cita médica ocupacional.

Por lo tanto, siendo que el demandante únicamente faltó el día viernes, y estando a que la excusa (verídica o no), cumplió con informar previamente a su supervisor, por lo cual, la demandada puede “prever” y adoptar las medidas de reemplazo correspondientes de ser el caso. No obstante, si bien se advierte una conducta reprochable del demandante por

cuanto hubo una inasistencia, a mi juicio considero que no sería razonable sancionarlo con la medida más drástica como es el despido, y privarlo de su derecho fundamental al trabajo. Siendo ello así, considero que lo más razonable y atendiendo a los criterios de proporcionalidad lo correcto hubiera sido una amonestación por escrito, o una suspensión por un día (aunque esto último me parece un poco desproporcional también), pero el adoptar una u otra medida debe atender también al análisis de otros factores como los citados en el capítulo anterior; esto es, antecedentes del trabajador, circunstancias, reiteración, entre otros.

3.2. Premisa 2: En el presente caso se configuró un Despido Arbitrario:

El despido conforme señala la LPCL, debe de atender a causas justificadas, las cuales pueden ser por conducta o capacidad del empleador. Conforme lo señala Blancas Bustamante (2006):

La principal característica del despido es su causalidad, que tiene por objeto limitar la facultad sancionadora de despido del empleador, actuando como mecanismo de protección del trabajador ante la posibilidad de que sea ejercida en forma arbitraria. La mayoría de las legislaciones actuales, entre ellas la peruana, ha introducido la exigencia de una causa justa relativa a la conducta del trabajador que ampare el despido, razón por la cual su ausencia acarrea su invalidez e ineficacia. (p. 46)

En el presente caso, considero que hubo un despido arbitrario, por cuanto, no se tuvo en cuenta los criterios el Principio de Proporcionalidad, por cuanto, la falta no era de tan gravedad, y sumado a que no se estableció que el demandante en su récord laboral no tiene antecedentes por los mismos, asimismo, advirtiéndole que su conducta no ha generado pérdidas económicas, aunado a ello, está el hecho que el demandante comunicó un día antes la inasistencia a laborar, por lo tanto, sin ánimos de negar que el demandante hizo mal al ausentarse sin un motivo acreditable, el hecho es que se trataría al parecer de su

primera falta, por lo que, atendiendo a que el despido es la sanción más extrema, considero que resulta desproporcional, por cuanto, se pudo haber sancionado con alguna medida menos gravosa.

Bajo esa lógica, todos los trabajadores que falten a laborar un día y que no justifiquen su falta podría el empleador despedirlos, de ser así, habría múltiples despidos. Por lo tanto, no considero razonable ni proporcional la sanción aplicada al demandante.

3.3. Premisa 3: La sentencia incurrió en vicios de motivación:

La Nueva Ley Procesal de Trabajo de 2010 en su artículo 31 establece que:

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado.

En cuanto a la falta de motivación de sentencias, el Tribunal Constitucional señala:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. (Exp. N° 00728-2008-PHC/TC, fundamento siete)

En el presente caso, conforme a lo esbozado en el capítulo de identificación y análisis de los problemas jurídicos, estando a que el despido fue desproporcional y siendo que la judicatura tanto en primera instancia como segunda instancia decidieron desestimar la demanda, en mérito a los fundamentos y críticas que señalaré en el capítulo que sigue, y ciñéndome a la clasificación de los vicios en la motivación de sentencia, advierto que respecto a la primera instancia hubo una motivación aparente y respecto a la segunda instancia una motivación deficiente e insuficiente.

4. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas y los problemas jurídicos identificados

4.1. Primera Instancia: Sentencia – Resolución N° 04

Mediante Resolución N° 04, de fecha 21 de agosto del 2017, el Juzgado Especializado de Trabajo – Zona 02 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, declaró Infundada la demanda en todos sus extremos.

El Juzgado señala que si bien el demandante informó a su jefe inmediato el día jueves 28 de setiembre la inasistencia de sus labores del día viernes 29 de setiembre; no obstante, no habría evidencia documental de que la empresa demandada le haya concedido el permiso requerido, por lo que la inasistencia al centro de labores significó la inejecución de las obligaciones plasmadas en su contrato de trabajo.

Asimismo, hace precisión que el demandante al alegar “*un motivo de fuerza mayor*” hace referencia a un evento que impide la ejecución de la obligación, por lo que, habiendo en Audiencia de Conciliación, diligencia donde se dispuso el Juzgamiento Anticipado, señalado que la causa de la inasistencia sería porque fue a visitar a su hermana que vive en Iquitos, el A quo concluye que dicho motivo no se enmarca en lo que sería un evento imprevisible e irresistible,

tampoco es un hecho aislado y extraordinario que implique que el demandante no haya tenido otra opción más que cumplir con sus obligaciones con la empresa.

Por lo tanto, concluye que no existió una justificación razonable que impidió al demandante comunicarse con la empresa demandada los días jueves 28 y viernes 29 de setiembre, máxime si la empresa le brindó los medios necesarios para dichos efectos, como son una cuenta de correo electrónico y un número celular. Aunado a ello, el día sábado 30 de setiembre el demandante tenía una cita médica ocupacional que era de su conocimiento. Por lo tanto, los hechos impugnables calzan en la causal descrita en el literal a) del art. 45° del RIT que indica que constituye falta no desempeñar sus labores con profesionalismo, procurando la eficiencia y la eficacia; y, también se subsumen en el literal ii) del Art. 46° del RIT que indica que constituye falta proporcionar información inexacta al empleador o falsa.

Opinión:

No me encuentro de acuerdo con lo resuelto por el Juzgado. En principio, debo de señalar que, la litis emerge en establecer si existió un despido arbitrario sufrido por el demandante, a quien se le ha imputado la comisión de la falta grave contemplada en el literal a) del Art. 25° de la LPCL y; las previstas en los literales a) y c) del Art. 45°; y Art. 46° del RIT, señalándose que se ha afectado gravemente la buena fe laboral derivada del incumplimiento de sus obligaciones al no retornar a la ciudad de Lima en la fecha prevista y faltar a las labores programadas en los días 29 y 30 de setiembre de 2017.

Al respecto, advierto que el demandante sí comunicó vía telefónica a su supervisor de manera oportuna; esto es, el día jueves 28 de setiembre del 2017 (hecho no negado por la demandada), que el día siguiente no iba a retornar a

Lima, por cuanto iba atender asuntos personales. Ahora bien, ya sea con motivos acreditados o no, pero el hecho es que cumplió con comunicar su inasistencia un día antes, con la finalidad de que la empresa adopte las medidas necesarias de ser el caso.

No obstante, si bien se advierte que el demandante no cumplió con justificar su falta (no adjuntó certificado médico del familiar que se encontraría mal de salud); sin embargo, está el hecho que el demandante debe ser sancionado en virtud a la gravedad de su falta, no pudiendo el empleador de manera antojadiza aplicar la máxima sanción, sin advertir ni analizar la reiterancia, los antecedentes, las circunstancias, entre otros.

Por lo tanto, siendo que de la revisión de la carta de despido, no advierto que la empresa haya hecho mención a que el demandante tiene una conducta reiterada, infiero que sería la primera falta a la cual incurriría; por lo que, considero que el despido a todas luces es arbitrario por ser desproporcional, máxime si el demandante venía laborando más de 09 años.

Ahora bien, debo hacer precisión que, ni el Juzgado ni la Sala Superior advirtieron el medio probatorio contenido en el Anexo 1-N del escrito de contestación referido a un correo electrónico que dirigió el supervisor del demandante a la empresa, el cual data de fecha 05 de octubre del 2017; es decir, antes del inicio del procedimiento de despido, y sin tener aún los descargos del demandante, el supervisor solicita el cese del demandante. Siendo ello así, se advierte una vulneración al debido procedimiento de despido, deviniendo en arbitrario, por cuanto, incluso antes de la imputación de falta grave, la demandada ya había tomado la decisión de despedir al demandante. Lo expuesto corrobora el hecho de que no se habría analizado la proporcionalidad de la medida, por cuanto el ánimo de la demandada de despedir al demandante a toda costa era evidente.

Lo expuesto incluso deja dudas por cuanto, el demandante señala que al comunicarle a su supervisor que iba a faltar el día siguiente, éste habría asentido; sin embargo, la demandada en el proceso señala que se le hizo múltiples llamadas, pero no se prueba dicha alegación.

4.2. Segunda Instancia: Sentencia de Vista – Resolución N° 10

La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Resolución N° 10, de fecha 09 de abril del 2019 resolvió CONFIRMAR la Sentencia contenida en la Resolución N° 04, de fecha 21 de agosto del 2017 que declaró INFUNDADA la demanda sobre reposición.

El Colegiado Superior de manera breve y concisa conceptualiza el despido arbitrario, haciendo mención al Principio de Inmediatez que debe tener presente la demandada para atribuir una falta grave; asimismo, conceptualiza el término de falta grave, y el criterio de proporcionalidad, término último que considera se encuentra presente por cuanto, la sanción de despido es proporcional a la falta cometida, por cuanto, no solo se sancionó la falta del demandante a sus labores el día 30 de setiembre del 2017, sino también la actitud del demandante de no tener un motivo razonable que justifique dicha falta, en mantenerse incomunicado y no responder las llamadas del superior jerárquico, además de faltar a la actividad médica programada para el día sábado 30 de setiembre del 2017 y emitir información inexacta respecto a los motivos de fuerza mayor que lo retenían en la ciudad de Iquitos y por último para regresar de la ciudad de Iquitos el día 02 de octubre tuvo que disponer de los pasajes de avión adquiridos por la empresa, sin solicitar un permiso para ello, lo que constituye falta grave, pasible de despido.

Opinión:

Respecto al fallo emitido por la Sala Superior, respetuosamente debo mostrar mi malestar por cuanto, a diferencia de la Sentencia del Juzgado, el cual fundamentó a su criterio las razones que respaldan su fallo; no obstante, la Sala Superior, mediante un fallo breve solo conceptualiza términos como lo que significa despido arbitrario, falta grave, principio de inmediatez y proporcionalidad. Incluso copia tal cual, el párrafo de primera instancia que justificaría la proporcionalidad de la sanción; es decir, siendo un Colegiado Superior, instancia revisora, no puede incurrir en vicios en su motivación, máxime si no cumplió con absolver los agravios expresados por el recurrente.

Por lo tanto, considero que el Colegiado debió haber analizado los criterios de proporcionalidad y razonabilidad acaecidos en la presente causa, y así remediar la motivación aparente del A quo que no hizo el análisis respectivo para determinar si el despido del demandante era legal o no.

No se debe de perder de vista que, para que se configura un cese laboral debe tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad, toda vez que, si la misma resulta desproporcionada **en modo alguno justifica la imposición de la sanción más grave, que es el despido del trabajador.** Por otro lado, en el caso, la emplazada no ha argumentado que el demandante tenga antecedentes disciplinarios, razón por la que debe concluirse que la sanción impuesta (despido) no fue la más adecuada e idónea, máxime si del correo electrónico contenido en el Anexo 1-N de la contestación se advierte que la demandada ya había tomado la decisión de despedir al demandante sin haber iniciado si quiera el procedimiento de despido, lo cual resulta arbitrario y vulneratorio al derecho de defensa.

Ahora, debo señalar que si bien la Sentencia de Vista confirma la sentencia de primera instancia que declara Infundada la demanda; no obstante, en esta segunda instancia se produjeron votos en discordia, por lo que, el voto en

minoría del Magistrado Gonzales Herrera con adhesión de la señorita Jueza Superior Yon Li, fue para REVOCAR la sentencia que declara Infundada la demanda y reformándola, declarar Fundada, otorgando el pago de la indemnización por despido arbitrario.

Los jueces que tuvieron el voto minoría hacen la precisión que, en el presente caso, el demandante tiene un record de 09 años de servicios prestados a la demandada y siendo que la empresa demandada no ha presentado pruebas que acrediten faltas reiteradas del demandante, por lo que, la inasistencia a laborar del día viernes no resulta proporcional a la sanción extrema dispuesta.

Que, si bien el demandante no ha cumplido con el procedimiento para obtener el permiso de su empleador, dicha situación no quita que la empresa demandada no considere el principio de razonabilidad para imponer una sanción al trabajador demandante por no haber obtenido adecuadamente el referido permiso, criterio con el que comulgo.

5. Conclusiones

- i. El empleador por su condición de tal, ostenta las facultades de dirección, fiscalización y sancionatoria. En lo que respecta a ésta última, el empleador puede optar por sancionar al trabajador con las siguientes medidas disciplinarias: amonestación, suspensión o despido.
- ii. El cese del trabajador debe darse por causa justa establecida por ley, ya sea, por causal referida a la conducta o la capacidad del trabajador, caso contrario, el cese del trabajador devendría en arbitrario. Es menester precisar que, para que se efectúe el despido, la falta cometida por el trabajador debe revestir de gran gravedad, por cuanto, el despido es la sanción más gravosa. Por lo tanto,

aquel cese que no tenga en cuenta el Principio de Proporcionalidad configura un cese arbitrario.

- iii. En el presente caso, advierto que el demandante sí comunicó vía telefónica a su supervisor de manera oportuna; esto es, el día jueves 28 de setiembre del 2017 (hecho no negado por la demandada), que el día siguiente no iba a retornar a Lima, por cuanto iba atender asuntos personales. Ahora bien, ya sea con motivos acreditados o no, pero el hecho es que cumplió con comunicar su inasistencia un día antes, con la finalidad de que la empresa adopte las medidas necesarias de ser el caso.
- iv. No obstante, si bien se advierte que el demandante no cumplió con justificar su falta (no adjuntó certificado médico del familiar que se encontraría mal de salud); sin embargo, está el hecho que el demandante debe ser sancionado en virtud a la gravedad de su falta, no pudiendo el empleador de manera antojadiza aplicar la máxima sanción, sin advertir ni analizar la reiterancia, los antecedentes, las circunstancias, entre otros.
- v. Por lo tanto, siendo que de la revisión de la carta de despido, no advierto que la empresa haya hecho mención a que el demandante tiene una conducta reiterada, infiero que sería la primera falta a la cual incurriría; por lo que, considero que el despido a todas luces es arbitrario por ser desproporcional, máxime si el demandante venía laborando más de 09 años.
- vi. Siendo ello así, se advierte una vulneración al debido procedimiento de despido, deviniendo en arbitrario, por cuanto, incluso antes de la imputación de falta grave, la demandada ya había tomado la decisión de despedir al demandante. Lo expuesto corrobora el hecho de que no se habría analizado la proporcionalidad de la medida, por cuanto el ánimo de la demandada de despedir al demandante a toda costa era evidente.

6. Bibliografía

- ALONO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. “*El Derecho del Trabajo*”. Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid, 1991. Pág. 445
- BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos (2013) *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. Tercera Edición. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. En “*El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23
- PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. marzo 2013. Pág. 194.
- QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “*El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional*”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23
- Casación Laboral N° 7394-2015-Arequipa
- Casación Laboral N° 18592-2016 Lima
- Sentencia de fecha 27 de junio de 2011, recaída en el Exp. N° 01807-2011-PA/TC.
- Sentencia de fecha 13 de octubre de 2008, recaída en el Exp. N° 00728-2008-PHC/TC.

7. Anexos

7.1. Resolución de la Corte Superior de Justicia de Lima Este

comunicación alguna con la empresa emplazada. Se evidencia la ausencia de medios probatorios que acreditan lo dicho por la demandada, evidenciando la carencia de carga probatoria y la errónea acción del juez al emitir una sentencia, en base a solo testimonios de la demandada y no a pruebas fehacientes.

- iii. Finalmente el A quo incurre en error al considerar de manera automática como cierta la aseveración de la demandada, incumpliendo con la carga de la prueba que correspondía a la empresa emplazada y que no ha cumplido con acreditar, hecho dejado de lado en la recurrida y que vulnera el principio de carga de la prueba, pues de acuerdo a lo previsto en la NLPT – Ley N° 29497.

III. CONSIDERANDOS:

- a. De conformidad con el artículo 370°, *in fine* del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que –recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*-, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Asimismo, conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.
- b. En el caso de autos, el demandante en el pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario por la suma de S/. 29,425.44 soles, indicando que laboró para la empresa demandada bajo contrato de trabajo a plazo indeterminado, desempeñándose como técnico desde el 02.05.2008 hasta el 17.10.2017 fecha en la cual alude el demandante fue despedido arbitrariamente, narrando que viajó a la ciudad de Iquitos para realizar servicios a la empresa [REDACTED], quien era cliente de la demandada, debiendo retornar a su centro de labores en la ciudad de Lima el día 29 de setiembre de 2017, narrando los hechos, afirmando que se comunicó oportunamente vía telefónica con el señor [REDACTED], quien es el Supervisor de Contrato, indicándole que por motivos de fuerza mayor le resultaba imposible regresar a la ciudad de Lima según lo programado. Por otro lado la parte demandada señala en su contestación, que el demandante viajó a la ciudad de Iquitos para cumplir un servicio, debiendo retornar el día 29 de setiembre de 2017 en horas de la mañana para continuar con sus labores en la ciudad de Lima, tal

como se planificó con la compra del boleto aéreo, sin embargo, la emplazada refiere que el trabajador regresó a la ciudad de Lima el día 02 de octubre de 2017, dirigiéndose directamente al cliente asignado sin reportarse a su centro de labores y los días 29 y 30 de setiembre de 2017, dirigiéndose directamente al cliente asignado sin reportarse a su centro de labores, añadiendo que los días 29 y 30 de setiembre de 2017 extinguió toda comunicación su empleador, lo que establece una falta grave.

- c. Respecto del despido arbitrario que desampara el A quo en la venida en grado, debe tenerse presente lo establecido en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: *“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... Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el **principio de inmediatez**.”*, (el subrayado es nuestro); Así también el artículo 32° de dicha norma legal, señala: *“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 en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”,* así como el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que; *“(...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...)”*.
- d. Respecto de la **falta grave**, para resolver la controversia, cabe analizar en primer término la posible afectación del derecho al debido proceso del demandante, específicamente, del derecho de defensa, por cuanto de comprobarse que la empresa emplazada no respetó el procedimiento de despido previsto en el Decreto Supremo N° 003-97-TR, la demanda sería estimada y no cabría pronunciarse si los hechos imputados como faltas son notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.

Por ello en el presente caso tenemos que la demanda ha sido declarada infundada por el A quo, así mismo se tiene el análisis de la falta grave realizado a través del considerando 6 de la Sentencia N° 3388-2004-AA/TC e mitida por el Tribunal Constitucional donde señala: *“De la Carta de Imputaciones y de Despido se aprecia que **la falta grave** atribuida al recurrente se sustenta en el hecho de que suscribió “(...) al momento de su contratación (...) una declaración jurada en la que manifiesta no percibir pensión de otra entidad del Estado, situación que sería contradictoria a lo informado por la Policía Nacional del Perú”; contraviniendo con tal hecho lo dispuesto por el inciso ñ) del artículo 20° del Reglamento Interno de Trabajo para los trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada de EsSalud, que establece que está expresamente prohibido a los trabajadores percibir doble remuneración o pensión, salvo aquellos pasos permitidos por ley”.* (el subrayado es nuestro).

- e. Siendo ello así el deber de la debida motivación **“no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido se respeta siempre que exista una fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por si misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión. Tampoco garantiza que, de manera pormenoriza, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de pronunciamiento expreso y detallado (...)** En suma, garantiza que el razonamiento guarde relación y sea proporcionado con el problema que al Juez (...) corresponde resolver”.
- f. En este orden de ideas, respecto al contenido de la sentencia recurrida el artículo 31 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N 29497 dispone que **el Juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión**, en tal sentido si bien en la sentencia la A quo no recoge a en su totalidad los medios probatorios aportados por los sujetos procesales, sin embargo, para que el juzgador se acerque a la verdad y tenga convicción sobre lo que es materia de controversia, recoge los medios probatorios ofrecidas por las partes así como también los fundamentos de hecho y derecho esenciales para motivar su decisión final en la sentencia, desestimándose así los agravios expresados por la parte demandante en estos extremos.
- g. Adicionalmente a ello, estamos de acuerdo a lo resulto por el A quo en su 27 considerando al señalar que: *“(...) a la proporcionalidad de la sanción, en el caso en concreto no sólo se sancionó la falta del demandante a sus labores del día 30 de septiembre de 2017, sino también la actitud del demandante, en no tener un*

motivo razonable que justifique dicha falta, en mantenerse incomunicado, y no responder a las llamadas de su superior jerárquico, además, faltar a la actividad médica programada para el día sábado 30 de septiembre de 2017, y emitir información inexacta respecto a los motivos de fuerza mayor que lo retenían en la ciudad de Iquitos, y por último, para regresar de la ciudad de Iquitos el día 02 de octubre, tuvo que disponer de los pasajes de avión adquiridos por la empresa, sin solicitar un permiso para ello, sucesión de hechos que analizados en su conjunto configuran una falta grave que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, porque la confianza puesta en el demandante se perdió, al haber quebrantado la buen fe laboral (...)", justificándose la sanción de despido, no siendo reprochable la acción de la empresa demandada, advirtiéndose que no existe vulneración alguna del principio de proporcionalidad y razonabilidad de la imputación de falta grave del trabajador demandante.

IV. DECISIÓN:

Por estos fundamentos expuestos, y de conformidad con del literal a) del artículo 4.2º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, administrando Justicia a nombre de la Nación.

RESUELVE:

CONFIRMAR la Sentencia que contiene la Resolución Número Cuatro de fecha 21 de agosto de 2017 obrante a fojas 81 a 87 que declara infundada la demanda, emitido por el **Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 02 - Lima Este**.

En los seguidos por [REDACTED] contra [REDACTED] sobre Indemnización por Despido Arbitrario y Otros; y devuélvanse al **Juzgado de Trabajo Permanente - Zona 02, Notifíquese.-**

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

EL RELATOR DE LA SALA CERTIFICA QUE EL VOTO EN MINORIA DEL SEÑOR JUEZ SUPERIOR [REDACTED] CON LA ADHESION DE LA SEÑORITA JUEZ SUPERIOR [REDACTED] SIGUE:

I. ASUNTO:

Recurso de apelación interpuesto por el demandante contra la Sentencia contenida en la Resolución N° DOS de fecha 21 de agosto del 2017 obrante a fojas 81 a 87, que declara INFUNDADA la demanda en todos sus extremos.

II. AGRAVIOS:

El demandante en su recurso de apelación de fojas 90 a 97, expresa los siguientes fundamentos:

- a. El A quo ha resuelto sin considerar la carga probatoria de los hechos planteados por la demandada, pues no aporta medio de prueba alguna de las comunicaciones por correo. Asimismo se encuentra probada el superior inmediato concede el permiso requerido por el demandante para ausentarse, conforme se aprecia de la carta de pre aviso de despido y mediante la aceptación del representante de la demandada en audiencia. Además, el A quo considera supuestas infracciones que no fueron imputadas por mi empleador, incurriendo en vulneración del principio de legalidad y del debido proceso.
- b. Por otro lado; el A quo resuelva sin tener en cuenta la carga probatoria aportada en el proceso estableciendo fundamentos falsos aseverando que no hubo comunicación alguna con la empresa emplazada. Se evidencia la ausencia de medios probatorios que acrediten lo dicho por la demandada, evidenciando la carencia de carga probatoria y la errónea acción del juez al emitir una sentencia, en base a solo testimonios de la demandada y no a pruebas fehacientes.

III. CONSIDERANDOS:

- a. De conformidad con el literal a), numeral 4.2, del artículo 4°, de la Ley N° 29497-Nueva Ley Procesal de Trabajo, las Salas laborales de las Cortes Superiores son competentes para conocer de “los recursos de apelación contra las resoluciones expeditas por los juzgados laborales”; aunado a ello, el artículo 370°, 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 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.
- b. Debemos considerar que; de conformidad con el artículo 23.4° de la Ley N° 29497, señala en cuanto a la carga de la prueba: *“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.”* Lo cual tiene directa vinculación con lo establecido en el artículo 37° del Decreto Supremo 003-97-TR donde señala *“ni el despido ni el motivo alegado se deducen o se presumen, quien los acusa debe probarlos”*. (subrayado es nuestro)
- c. Resulta relevante precisar, que las *“disposiciones sobre la distribución de la carga probatoria tiene por principal objetivo que el juzgador pueda contar con un incuestionable sustento legal para exigir que las partes del proceso demuestren una activa participación y defensa de sus posiciones, pues, la responsabilidad de acreditar sus afirmaciones ha sido expresamente indicada en la nueva normativa”*²; siendo así, los resultados que se aprecian en una sentencia favorable a una de las partes se debe a la defensa que practique para acreditar su posición.
- d. Por otro lado; en cuanto al despido arbitrario el artículo 34° del Decreto Supremo N° 003-98-TR, señala: *“(…) el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o*

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.”*

² Sentencia del Tribunal Constitucional expedida en el Expediente N 2637-2006-PA/TC, de fecha 27 de febrero del 2007.

no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38° (...)". En ese mismo contexto el artículo 31° del mismo cuerpo legal en cuanto al procedimiento de despido prescribe lo siguiente: *"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 (...)"*.

- e. En esta misma línea, el mencionado Decreto Supremo 003-97-TR, en su artículo 22° señala *"para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador (...)"*; así mismo, en su artículo 24° nos indica que *"son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave (...)"*. A su vez, el artículo 25° nos brinda un concepto de falta grave, definiéndola como *"(...) **la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.** (...)"*. (resaltado nuestro)
- f. Al referirse al concepto de **falta grave**, el profesor de la Universidad [REDACTED], doctor [REDACTED] señala que: *"(...) puede ser definida como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permita la continuación de la relación laboral, esto es, una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin necesidad de preaviso ni obligación de pago de indemnización por despido"*. Más adelante y destacando lo resaltado en el considerando anterior, el Profesor [REDACTED] citando a [REDACTED], dice que lo importante es, de otro lado, que el despido *"se deberá limitar a aquellos casos en que no está justificada otra conducta distinta del empleador"*³. De otro lado, el maestro sanmarquino, [REDACTED], sostiene que: *"(...) los hechos que conforman la falta grave deben originar una perturbación en la relación de trabajo y que torne imposible su*

³ Derecho Individual del Trabajo - Materiales de Enseñanza. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 1989, páginas 404-411)

continuación razonable. El despido debe ser la última alternativa del empleador. Lo que el derecho busca es que la medida disciplinaria guarde una estricta y gradual correspondencia con la categoría de la falta cometida".⁴

- g.** De la revisión y análisis de los actuados, la controversia radica en determinar si existió o no un despido arbitrario sufrido por el actor, a quien se le ha imputado la comisión de la falta grave contemplada en el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-897-TR y; las previstas en los literales a) y c) del artículo 45°, y literales q) y ii) del artículo 46° del Reglamento Interno de Trabajo, señalándose que se ha afectado gravemente la buena fe laboral derivada del incumplimiento de sus obligaciones al no retornar a la ciudad de Lima en la fecha prevista y faltar a las labores programadas en los días 29 y 30 de setiembre de 2017.
- h.** De esta forma; se puede advertir que, el actor comunicó vía telefónica a su supervisor de manera oportuna que no retornaría a la ciudad de Lima en la fecha prevista, por lo que ello no significaría un quebrantamiento de la buena fe laboral, por cuanto de la carta de pre aviso de despido obrante a fojas 04 a 05 y lo señalado por el demandante en su carta de descargado, se demuestra que dicha comunicación si fue realizada. Sumado a ello, la empresa demandada no demuestra que el apelante haya faltado a la verdad, incurriendo en error el Aquo al inferir que lo indicado por el demandante en audiencia: *“en Iquitos tengo un familiar (...) hemos ido a visitar un caserío (...) porque era fin de semana (...) y no entraba la señal (...) salimos tarde del caserío (...) tengo una hermana que vive en Iquitos, hace años, entonces la he visitado, (...) y su mamá (...) ella quería ir a verla, y yo por conocer la zona, vamos, porque era sábado para domingo, y como ya había informado al supervisor, supuestamente yo ya tenía libre el día sábado (...)”⁵*; no puede hacer determinar ni inferir que el demandante haya proporcionado a la empresa demandada información falsa, por el contrario hace presumir que el demandante tiene un familiar que reside las fueras de la ciudad de Iquitos.
- i.** En ese sentido, no se configura la imputación señalada, no existiendo pruebas suficientes para que se configura la comisión de falta prevista en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues to que su inasistencia no significó la inejecución de las obligaciones señaladas en el contrato de trabajo, no resultando razonable imputarle el quebrantamiento de la buena fe laboral a un

⁴Logros y frustraciones de la nueva estabilidad laboral. página 30

⁵ Ver minuto 24:04 del audio y video.

trabajador que preste servicios por más de 09 años y no haber presentado la empresa demandada pruebas que acrediten una conducta reiterada del actor que rompa la buena fe entre las partes del contrato laboral.

- j. Cabe agregar que, si bien el demandante no ha cumplido con el procedimiento para obtener el permiso de su empleador, dicha situación no quita que la empresa demandada no considere el principio de razonabilidad para imponer una sanción al trabajador demandante por no haber obtenido adecuadamente el referido permiso. Debiendo considerar que, el debido proceso formal comprende iniciar el proceso de despido observando el principio de inmediatez, esto es, la rápida reacción del empleador en instaurar el proceso disciplinario ante el conocimiento de la falta laboral que se le acusa al trabajador, otorgándole su derecho a la defensa, respetando las formalidades y plazos legales en su procesamiento y sanción. En cambio, el debido procesal sustancial, está referido a la fundamentación objetiva de la decisión disciplinaria, la aplicación correcta de la causa legal de la sanción, observando el principio de tipicidad, en correspondencia o congruencia con los cargos inicialmente imputados, y a la razonabilidad y proporcionalidad de la medida disciplinaria aplicada⁶, a la luz de los hechos probados que configuran la falta cometida por el trabajador, esto es, ponderar y graduar debidamente la acción correctiva sea de amonestación, suspensión y despido o destitución⁷.
- k. Sobre la vulneración al debido proceso sustancial en el procedimiento de despido del trabajador, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 1058-2004-AA/TC, ha discernido lo siguiente: *“8) Un segundo aspecto que en cierta forma es consecuencia del anterior (solo en tanto se asuma la veracidad de los cargos imputados) tiene que ver con la intensidad de la sanción que, a estos efectos, tampoco resulta la adecuada. Si, conforme lo establece el artículo 108° del Reglamento Interno de Trabajo, son cuatro los tipos de medidas disciplinarias: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión temporal sin goce de remuneraciones y despido, y las mismas deben ser aplicadas tomando en cuenta los hechos, la gravedad de las faltas y los antecedentes del trabajador, resulta absolutamente desproporcionado e irrazonable, por decir lo menos, que, por los hechos denunciados, se proceda de inmediato y sin elemento de ponderación, a aplicar al recurrente la más grave de las medidas sancionatorias. Tal circunstancia, a*

⁶ Sentencia N° 00045-2004-PI/TC

⁷ Sentencia N° 1767-2007-PA/TC

juicio de este Colegiado, tergiversa los alcances del debido proceso, no solo en términos formales, sino fundamentalmente sustantivos.”

- I. De esta forma, se verifica que el artículo 46° literal q) y ii) del Reglamento Interno de Trabajo señala que es falta simular o fingir enfermedad y proporcionar información inexacta o falsa, norma interna que no califica como falta grave que ocasión imponer la sanción de despido, conforme se advierte de la carta de pre aviso de despido, en consecuencia no ameritaba desvincular al trabajador demandante, debiendo imponer la sanción de despido como última solución al ser irrazonable la existencia de la relación laboral. En conclusión, estando que el demandante tenía una naturaleza laboral a plazo indeterminado; se tiene que, era necesario que exista una causa justa de despido ya sea por la capacidad del trabajador o su conducta, lo cual en el caso de autos no ha probado la demandada, resultando evidente que el actor fue víctima de un despido arbitrario, hecho que además se encuentra plenamente acreditado con la carta de pre aviso de despido obrante de fojas 04 a 05 y carta de despido de fojas 06 a 08; motivo por el que deben ser estimados los presentes agravios formulado por el demandante, debiendo revocar la sentencia impugnada.
- m. Finalmente, habiéndose acreditado el despido arbitrario corresponde otorgar al demandante la indemnización de acuerdo con lo previsto en los artículos 34° y 38° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; equivalente a una remuneración y media por cada año completo de servicios con un máximo de doce remuneraciones; para el cálculo de la indemnización del actor por 9 años 05 meses y 15 días que ultimados por la remuneración de S/2,452.12 (ver fojas 03), resultando ser mayor que el límite de doce remuneración, debiendo otorgarse la suma de **Veintinueve Mil Cuatrocientos Veinticinco con 44/100 soles (S/29,425.44)**, siendo tope máximo monto de doce remuneraciones.
- n. Debe tenerse en consideración que; los costos procesales conforme al artículo 411° del Código Procesal Civil los define como los honorarios del Abogado de la parte vencedora, más un cinco por ciento destinado al Colegio de Abogados del Distrito Judicial respectivo para su Fondo Mutual y para cubrir los honorarios de los Abogados en los casos de Auxilio Judicial. Asimismo, si bien el artículo 31° de la Ley N° 29497, señala que *“el pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia”*; así también, el último párrafo del artículo 1985° del Código Civil prescribe: *“(…) El monto de la indemnización devenga*

intereses legales desde la fecha en que se produjo el daño.” De esta forma; habiéndose determinado que la parte vencida es la empresa demandada y habiéndose otorgado la correspondiente indemnización, debe ampararse el pago de intereses legales, costos y costas del proceso, conceptos que se liquidarán en ejecución de sentencia.

IV. DECISIÓN:

De acuerdo a los argumentos esgrimidos en la presente resolución, y de conformidad con lo previsto en el literal a) del inciso 4.2) del artículo 4° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, Nuestro Voto es por:

REVOCAR la Resolución N° 02, que declara INFUNDADA la demanda; **REFORMÁNDOLA** se declara FUNDADA; en consecuencia, se ordena el pago de *Veintinueve Mil Cuatrocientos Veinticinco con 44/100 soles (S/29,425.44)* por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario más los intereses legales, y se condena a la parte vencida al pago de costas y costos del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia.

En los seguidos por [REDACTED] contra la [REDACTED], sobre INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS.

GONZALES HERRERA

YON LI



JUZGADO DE TRABAJO - ZONA 02

EXPEDIENTE : 03240-2017-0-3202-JR-LA-01

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS

JUEZ :

ESPECIALISTA :

DEMANDADO :

DEMANDANTE :

Señor juez:

En cumplimiento de mis funciones y deberes doy cuenta en la fecha del presente escrito por las recargadas labores de este despacho judicial, toda vez que soy la única secretaria de ejecución del Módulo Laboral de Ate, implicando que debo tramitar la ejecución de los expedientes del juzgado especializado y de los tres juzgados de paz letrado, que conforman el modulo, que vienen soportando una gran carga procesal.

Además, debe tenerse en consideración que cumpla la función de secretaria de Ejecución desde el 12 de abril del presente año, y que he encontrado escritos pendientes de proveer de los anteriores secretarios, avocándome a darles trámite de forma cronológica y conforme a la elevada carga que soporta el área de ejecución.

Es todo cuanto informo para los fines de ley.

Ate, 15 de agosto de 2019

RESOLUCIÓN NRO. DOCE

Ate, quince de agosto del dos mil diecinueve.-

DANDO CUENTA en la fecha, debido a la excesiva carga laboral que afronta esta secretaria toda vez de contar con un solo Secretario de Ejecución a cargo de tres Juzgados de Paz Letrado Laborales y un Juzgado Especializado de Trabajo: **Al Oficio registrado en CDG con N° 11441-2019; TENGASE POR DEVUELTO** los presentes autos del Juzgado de Trabajo Permanente – Zona 02, y atendiendo a lo resuelto por el Superior Jerárquico mediante Sentencia de Vista contenida en la resolución diez de fecha 09 de abril del 2019, que **CONFIRMA** la Resolución apelada; **SE DISPONE:**

- i) **CÚMPLASE LO EJECUTORIADO;**
- ii) **ARCHÍVESE DEFINITIVAMENTE** los actuados; y
- iii) **REMÍTANSE** al Archivo Central de esta Corte Superior de Justicia; devolviendo los anexos aparejados, bajo constancia en autos.

Interviniendo el Especialista Legal que suscribe, por disposición Superior. NOTIFIQUESE.-