



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
LABORAL N° 04563-2013-0-1601-JR-LA-04**

**PRESENTADO POR
MILAGROS AÍDA CULQUICÓNDOR LEÓN**

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

**LIMA – PERÚ
2022**



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 el Título de Abogada

Informe Jurídico sobre Expediente N°04563-2013-0-1601-JR-LA-04

Materia : **DESPIDO ARBITRARIO**

Entidad : **PODER JUDICIAL**

Bachiller : **MILAGROS AÍDA CULQUICÓNDOR LEÓN**

Código : **2010108954**

LIMA – PERÚ

2022

El presente Informe Jurídico se desarrolla bajo el marco de un proceso laboral por despido arbitrario, el mismo que tiene como demandante al trabajador de iniciales HMET y, como parte demandada, a su empleadora de iniciales S.F. S.A.

En el proceso en cuestión, la parte demandante alega que ha sido objeto de despido arbitrario, toda vez que la empresa demandada le imputó la comisión de una falta grave que no logró determinar, ello con el fin de justificar su despido y limitarse a dar por terminado el vínculo laboral, razón por la cual, solicita se le indemnice por el monto de S/22,727.09 (Veintidós mil setecientos veintisiete y 09/100 Soles).

Por otro lado, la parte demandada considera que el demandante sí fue autor de la comisión de una falta grave que justificaría su despido, siendo que esta se configuró por la clara inobservancia de lo previamente señalado en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, adicionando el quebrantamiento de la buena fe laboral por parte del demandante.

Las sentencias emitidas por el Poder Judicial devienen en contradictorias, siendo que en la primera instancia se declara fundada la demanda y ordena el pago indemnizatorio al trabajador; en cambio, en la sentencia de vista, se revoca la sentencia de primera instancia y declara infundada la demanda, teniendo distintos argumentos conforme el análisis que cada instancia realiza del caso. Finalmente, la Corte Suprema declara improcedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, esto debido al incumplimiento de los requisitos de procedencia del recurso de casación, establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

INDICE

1. Relación de los principales hechos expuestos por las partes intervinientes en el proceso.....	4
1.1. Demanda.....	4
1.2. Contestación de la demanda.....	5
1.3. Presentación del Recurso de Apelación.....	7
1.4. Presentación del Recurso de Casación	9
2. Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente.....	9
2.1. Comisión de la falta grave	9
2.2. Reincidencia.....	10
2.3. Configuración de despido arbitrario.....	10
3. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas	11
3.1. Resolución de Primera Instancia	11
3.2. Resolución de Segunda Instancia	12
3.3. Resolución de la Corte Suprema.....	14
4. Posición fundamentada sobre los problemas jurídicos identificados.....	14
4.1. Comisión de falta grave.....	14
4.2. Reincidencia.....	16
4.3. Configuración del Despido Arbitrario.....	17
5. Conclusiones	18
6. Bibliografía	19
7. Anexos (piezas procesales).....	20

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

1.1. Demanda

Con fecha 23 de agosto de 2013, H.M.E.T. presentó una demanda por despido arbitrario contra la empresa S.F. S.A., solicitando indemnización por el monto de S/22,727.09 (Veintidós mil setecientos veintisiete y 09/100 Soles)

El demandante señala que mediante Carta Notarial de fecha 06 de julio de 2013 fue despedido, imputándosele la comisión de una falta grave por inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, así como por utilizar y disponer en forma indebida de los bienes de la empresa en beneficio de terceros y perjuicio de la misma.

Asegura que no existe un perjuicio como tal, puesto que la empresa no está perdiendo respecto del precio que ella adquirió, sino que esa ganancia es menor a lo que se tenía proyectada, y, aunque fuera así, toda esta ganancia ya ha sido previamente presupuestada por la propia empleadora, teniendo en consideración que los bienes que se adquieren poseen el 40% menos del valor de venta.

Considera también que, si fuera cierto que la empresa se perjudicara por las ventas con descuentos especiales a sus trabajadores, habría limitado el número de adquisiciones y el monto de las mismas a sus trabajadores; empero siendo que los trabajadores pueden adquirir la cantidad que deseen se entiende que el límite no viene por la cantidad de compras o por el monto desembolsado, sino por el destino que se le otorgue.

Señala que la demandada entiende, en forma errónea, que los descuentos ofrecidos a los trabajadores se tratan de ventas no libres sujetas a condiciones que deben cumplirse con posterioridad a su adquisición (como es su uso), mediante la cual ejerce su facultad controladora y supervisora; sin embargo, lo correcto sería que a partir del momento en el que el trabajador realice el pago e incorpore los bienes a su patrimonio, la empresa debería dejar de tener injerencia sobre el destino que se le dé a dichos bienes.

Con relación a la carta de preaviso, alega que esta menciona el registro de cámaras de seguridad en las que aparece todo lo acontecido, lo que fue determinante para su despido; sin embargo, él no tenía conocimiento de la existencia de dicho medio probatorio; así como tampoco conocía respecto al Procedimiento Interno MP/2003-74-01 que establecía el descuento para empleados, y al no tener posibilidad de desvirtuar dichas imputaciones, se perjudicaron sus posibilidades de elaborar una defensa adecuada.

Finalmente, afirma que la empresa ha incurrido en la figura de un despido arbitrario, dado a que no se logró determinar la falta que se le imputa y se dio por roto el vínculo laboral sin decisión motivada, por lo que solicita la indemnización respectiva de S/22,727.09 (Veintidós mil setecientos veintisiete y 09/100 Soles).

1.2. Contestación de la demanda

Con fecha 13 de mayo de 2014, S.F. S.A., debidamente representada por su apoderado, absolvió el traslado de la demanda, negándola en todos sus extremos, solicitando que sea declarada infundada.

La empresa demandada señala que el jueves 23 de julio de 2013, un cliente que no era trabajador de la empresa ni familiar del demandante, realizó una compra de 18 pares de zapatillas utilizando la tarjeta CMR de titularidad del demandante, aplicando el descuento del 20% del valor de venta que se le concede exclusivamente a su personal y a sus familiares, no a terceros.

Como consecuencia de las irregularidades advertidas por la compra mencionada, el área de operaciones de la tienda procedió a verificar las transacciones realizadas por el demandante, hallando que este había adquirido zapatillas por sumas elevadas con su tarjeta de crédito CMR hasta en 7 ocasiones anteriores, con la compra total de 84 pares de zapatillas, accediendo a un descuento total de S/2,631.27 (Dos mil seiscientos treinta y uno y 27/100 Soles).

Señala que, pese a que el demandante alega que fue despedido de forma arbitraria por no haberse logrado determinar la falta imputable contra él, el motivo real del término de la relación laboral entre ambos se extinguió como

consecuencia de la comisión de la falta grave prevista en el artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, específicamente en los incisos a) sobre incumplimiento de obligaciones laborales, y c) sobre la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador.

Esta comisión de falta grave fue comprobada objetivamente e incluso reconocida en un primer momento por el propio demandante, es decir que se trataría de una causa justa de despido.

Asimismo, menciona que el ex trabajador fue sometido a un correcto procedimiento de despido por falta grave, siendo que se le cursó carta notarial de pre aviso con el otorgamiento debido del plazo legal para que pueda ofrecer su carta de descargos. Es en esta última, en la que este reconoció expresamente la comisión de la falta que se le atribuía, sin desvirtuar las imputaciones en su contra ni realizar rectificación a alguna de ellas, sino que, por el contrario, las reconoció y se ofreció a hacerse responsable, determinando así la extinción de la relación laboral.

La empresa señala tener certeza que el ex trabajador sí reconoce las reglas para la adquisición de productos, puesto que en su escrito de demanda se limita a cuestionar el sistema de descuentos y a señalar que no ha existido perjuicio alguno en contra de la demandada; sin embargo, no tomó en cuenta que a quien le corresponde determinar sus propias políticas de administración de personal, es al empleador, por lo cual los beneficios también son establecidos por la empresa, siendo entonces cuestionable que ahora se pretendan desconocer lo establecido, siendo que, el perjuicio económico si afectó a la empresa.

De la misma manera, alega que siendo que el objeto principal de la empresa es comercializar productos, se espera que sean los clientes quienes los adquieran al precio que se ha establecido, empero, el ex trabajador, prestó su tarjeta para la adquisición de un producto por debajo del precio real, lo cual generó pérdidas para la empresa.

Considera que, la parte demandante ha omitido presentar información exacta al juzgado sobre los reales hechos que justificaron el despido señalado, así como los verdaderos motivos por los cuales no decidieron

continuar con la relación laboral, todo esto con la finalidad de inducirlos al error, lo cual es una clara infracción a las reglas de conducta que se deben observar en el proceso.

Insiste en que, la falta grave se configuró por la inobservancia de los deberes esenciales que el demandante estaba obligado a acatar en su calidad de trabajador, ya que utilizó y dispuso de forma indebida los bienes de la empresa en beneficio de terceros, ocasionándole un perjuicio económico; así como también incumplió las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo de la empleadora, lo que deduce el quebrantamiento de la buena fe laboral que siempre debe existir entre las partes que mantienen una relación de trabajo.

Por último, la empresa demandada enfatiza que, un agravante a tener en cuenta, es que el demandante tenía conocimiento del Procedimiento MP/2003-74-01 sobre el descuento para empleados, y del Procedimiento MP/2006-160 sobre la verificación de transacción de tarjetas de crédito, y que estos son otorgados únicamente a los trabajadores de la empresa o a sus familiares, así como el uso de las operaciones con tarjeta se deben realizar por el mismo titular.

1.3. Presentación del Recurso de Apelación

Con fecha 17 de octubre de 2014, la demandada S.F. S.A., interpuso recurso de apelación contra la Sentencia de primera instancia, emitida el 13 de octubre de 2014, la misma que declara fundada la demanda por considerar que no tiene sentido el reconocimiento de la comisión de una falta grave por parte del actor y la determinación del pago de una indemnización por despido arbitrario.

En esta, la empresa señala que se ha realizado una valoración inadecuada y parcializada de los medios probatorios, y, sin ningún sustento fáctico ni ilegal, se ha determinado que el despido del demandante resulta desproporcionado y arbitrario, restándole eficacia a la facultad directriz de la demandada.

Asimismo, señala que se ha vulnerado el principio de tipicidad, siendo que el juzgado calificó al despido como arbitrario, a pesar que se acreditó que el demandante sí cometió faltas graves.

Menciona que el juzgado desconoció la gravedad de la falta laboral cometida por el ex trabajador, señalando que no existe vínculo entre el hecho establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y el despido establecido en la Ley como sanción, pues no se ha considerado que se ha producido el quebrantamiento a la buena fe laboral.

El apelante señala que, el juzgado no ha imputado la falta grave consistente en la apropiación de bienes y servicios, esto a pesar que la conducta del actor de haber proporcionado su tarjeta de crédito CMR a un tercero que no era trabajador ni familiar del demandante, para que goce del descuento, benefició a un tercero y perjudicó a la empresa.

Añade, que el A quo no ha tenido en cuenta que la actitud del actor ha quebrantado la buena fe laboral, y la ha perjudicado económicamente hasta en 7 oportunidades anteriores, al decidir hacer el uso del descuento exclusivo para empleados y al demostrar su intención de realizar dicha acción debido a su calidad de reincidente.

Insiste en que, sí existe relación entre lo establecido en el numeral 4) del artículo 12 del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa empleadora y la sanción aplicada al actor. El mencionado inciso señala que está terminantemente prohibido “realizar negocios u operaciones con clientes o proveedores de S.F. que les deparen provecho personal o en favor de terceros, aun cuando no sean innecesariamente perjudiciales o no estén en conflicto con los intereses de la Empresa”. En ese sentido, al realizar una venta a favor de terceros con la aplicación del descuento, y adquiriendo productos por debajo del precio real, el ex trabajador se ha favorecido de manera personal (o en todo caso, a terceros), sacrificando las ganancias de la empresa.

Por último, aduce que sí cumplió con poner en conocimiento al demandante sobre las directivas de la empresa sobre el descuento, siendo que además

fue capacitado sobre los beneficios que otorga la empresa y llevó cursos de ética que reiteraban dicha explicación.

1.4. Presentación del Recurso de Casación

Con fecha 14 de julio de 2015, el demandante H.M.E.T. interpuso recurso de apelación contra la Sentencia de fecha 01 de julio de 2015, que revoca la resolución de primera instancia que declaraba fundada la demanda, reformándola y declarándola infundada en todos sus extremos.

Fundamenta como causal de casación, la infracción normativa de los incisos 3) sobre la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional; y 5) sobre la motivación de las resoluciones judiciales, del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

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

2.1. Comisión de la falta grave

En el presente caso, se ha discutido mucho sobre si el hecho cometido por el demandante configura falta grave o no, y su importancia se debe a que fue utilizado como fundamento del empleador para proceder con despido al trabajador.

En primera instancia, el juzgado señaló que no constituía falta grave, toda vez que para que esta se configure como tal, se requiere que, tanto la conducta del ex trabajador y la sanción correspondiente a ella, esté establecido de forma específica en el Reglamento Interno de Trabajo.

Sin embargo, en la sentencia de vista, la Sala señaló lo contrario, indicando que no se puede pretender que todas las conductas se encuentren de forma taxativa con su respectiva sanción en el Reglamento Interno de la empresa, ya que los empleadores no están en la facultad de establecer de, manera independiente, lo que consideren como faltas graves, para lo cual debería ser suficiente el remitirse a lo señalado en el artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que establece lo que se debe considerar como faltas graves.

Asimismo, cuando la empresa cumplió con remitirle la respectiva carta de pre aviso en donde le señalaba el motivo de la decisión de su despido como trabajador de la empresa, el demandante realizó sus descargos aceptando la comisión de la falta grave.

2.2. Reincidencia

En el caso materia de estudio se tiene que mediante la carta de pre aviso también se le indicó al demandante que, luego del respectivo seguimiento para comprobar su conducta como trabajador, se había encontrado que había hecho el uso del beneficio de descuento de trabajador con su tarjeta de crédito hasta en otras siete oportunidades, por lo cual no era la primera vez que cometía esta falta grave.

Hay que tener en cuenta, que el ex trabajador no realizó sus descargos referentes a ese tema, y, además reconoció y aceptó que el 13 de junio de 2013, le brindó a su compañera de trabajo su tarjeta de crédito CMR para que terceros hagan uso de ella, lo cual puede evidenciar que esta sería la manera que ha venido realizando este tipo de compras para su beneficio personal.

2.3. Configuración de despido arbitrario

“Despido Incausado (desvinculación del trabajador sin expresión de causa justa), Despido Fraudulento (desvinculación abusiva), Despido Nulo (todos los supuestos del artículo 29 de la LPCL) y el Despido Arbitrario (desvinculación en la que se imputa hechos al trabajador y se sigue el procedimiento de ley, pero no se verifica la existencia de una falta grave)”¹

El demandante alega la configuración de la arbitrariedad porque se le ha despedido sin lograr determinar la falta grave; sin embargo, se observa en autos que la demandada ha cumplido con el procedimiento de despido, toda vez que ha cursado de forma debida la carta de pre aviso para que el ex trabajador pueda efectuar sus descargos, en la que aceptó la falta cometida,

¹ Alarcón Salas, M., Cadillo Ángeles, C., Castañeda Velasquez, E., Castro Posadas, E., Delgado De Marky, E., Díaz Rodríguez, P. Zubiate Chávez, C. (2016) Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 25 ensayos que analizan la reforma laboral individual. Lima: Gaceta Jurídica, pág. 343.

no solo de la que ocasionó su despido, sino de todas las que cometió en su trayectoria como trabajador en la empresa, señalando además, que las asumiría con responsabilidad.

Asimismo, en la audiencia de juzgamiento, también señaló que tenía conocimiento de la falta que estaba cometiendo, empero llegó a contradecirse en ese punto, por lo cual intentó evadir su responsabilidad luego de haberla aceptado.

3. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas

3.1. Resolución de Primera Instancia

Mediante Resolución N° 2 de fecha 13 de octubre de 2014, el Cuarto Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad declaró fundada la demanda, y ordenó el pago de la indemnización solicitada por el demandante.

El Juzgado consideró principalmente, a mi parecer, dos puntos importantes: la base legal del despido, y la falta de taxatividad de conductas y sanciones administrativas de los trabajadores en el Reglamento Interno de Trabajo.

Respecto al primero, el Juzgado señaló que, como base legal del despido, la demandada invocó el inciso c) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo 728, referido a la apropiación indebida; sin embargo, en este caso no puede calificarse como tal, ya que los bienes (las zapatillas) no fueron sustraídos de forma indebida, sino que existió un pago monetario por su adquisición, sin importar si se aplicó o no un descuento.

Respecto al segundo, se consideró que, dejando a un lado que el hecho de la falta grave se encontrara acreditada; en base al principio de legalidad se tiene que la sanción impuesta por la empleadora fue arbitraria. Menciona que de esta deriva el principio de tipicidad, según el cual se deben establecer de forma taxativa las conductas específicas que son pasibles de una sanción administrativa. Ahora bien, debido a Ley se presume, que Reglamento Interno de Trabajo cumple con la función de establecer las normas de conducta de los trabajadores; sin embargo, en el artículo 12° y 46° del Reglamento de la Empresa, referido a la prohibiciones y sanciones respectivamente, existe

ambigüedad e indeterminación que puede generar inseguridad jurídica respecto a la sanción que debe aplicarse a un trabajador que cometa una falta.

En mi opinión, la apropiación ilícita señalada como base legal para la ejecución del despido del trabajador es correcta; sin embargo, se le ha dado un sentido diferente al que considero, ya que, no se trata de si es hurto, robo, o algún otro delito, sino que el hecho es que se trata de bienes que pertenecen a la empleadora, es decir, que es parte de su patrimonio, y está siendo utilizado para fines diferentes de los se ha previsto y bajo las condiciones distintas a las que estaban establecidas, esto que sea para uso directo de los mismos trabajadores y sus familiares, mas no para comercio en beneficio de otros distintos a la empresa. Asimismo, respecto a la falta grave y a la ausencia de su taxatividad en el Reglamento Interno de Trabajo, se tiene por entendido que los supuestos de la falta grave tipificada se encuentran en el inciso a), artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, T.U.O. del Decreto Legislativo; en ese mismo sentido, no se puede pretender que el Reglamento Interno de Trabajo contenga una sanción específica para cada tipo de conducta, porque eso perjudicaría el ejercicio de los poderes disciplinarios del empleador, pues se entiende que el empleador tiene la facultad de analizar los casos e imponer una sanción de acuerdo a ella.

3.2. Resolución de Segunda Instancia

Mediante Resolución N° 6 de fecha 01 de julio de 2015, la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, revocó la resolución de primera instancia, revocándola y declarando infundada la demanda en todos sus extremos.

La Sala fundamentó su decisión en los siguientes puntos:

Primero, sí existió un procedimiento debido de despido, ya que se cursó la carta de pre aviso a fin de que el demandante pueda efectuar sus descargos sobre los hechos imputados. Asimismo, ambas cartas cursadas por la empleadora señalan que el actor ha infringido el procedimiento MP/2003-74-01, sobre el descuento exclusivo para empleados que otorga beneficios a los mismos y a sus familiares.

Segundo, el juzgado en primera instancia ha realizado un análisis erróneo sobre las faltas graves, señalando que supone que la falta grave señalada en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada es ambigua; sin embargo, no ha considerado que las faltas graves que pueden originar el despido a los trabajadores están taxativamente previstas en el artículo 25 de la LPCL, y, además el empleador no puede establecer los hechos que constituyen faltas graves.

Tercero, el artículo 46 de Reglamento Interno de Trabajo de la demandada señala que el empleador tiene la facultad de graduar la sanción considerando las características de cada caso. En ese mismo sentido, dicho reglamento contiene las medidas disciplinarias que puede imponer la empresa, empero no se puede exigir que contenga de forma expresa una sanción para cada conducta. Por lo tanto, el hecho que el demandante infringiera el Reglamento Interno de Trabajo constituye falta grave prevista en la ley;

Cuarto, ha quedado determinado que el demandante tenía pleno conocimiento que el descuento establecido en el procedimiento MP/2003-74-01 era sólo para el trabajador y sus familiares y no para terceros, quedando incluso acreditado expresamente en su carta de descargos.

Quinto, ha quedado demostrado el perjuicio económico que el demandante causó a la empresa demandada con su conducta, dado que los que no gozan con el descuento de 20% del valor del total (es decir los compradores), pagarán el precio real. Por ello es irrelevante el hecho que constituya una venta real o no.

Sexto, por último, la Sala Laboral determinó el quebrantamiento de la buena fe laboral puesto que incumplió sus obligaciones de trabajo y su conducta afectó la confianza de la empleadora.

Por mi parte, me encuentro de acuerdo con la decisión de la Sala en todos los aspectos. Esa sentencia sirvió, a mi parecer, para analizar cada punto de la demanda, dándole importancia a los hechos relevantes para el caso y haciendo notoria la posición y a la actuación de las partes en el proceso, lo cual no se tomó en cuenta en la primera instancia.

3.3. Resolución de la Corte Suprema

Mediante Casación Laboral N° 12632-2015, de fecha 03 de abril de 2017, la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, declaró improcedente el recurso de casación.

Los miembros de la Sala fundamentaron su decisión en que, los fundamentos que el recurrente señaló en su recurso de casación eran genéricos y como estaban referidos a aspectos fácticos y de valoración de medios probatorios que ya habían sido analizados en las instancias anteriores, no les correspondía a ellos realizar un nuevo examen de todo el proceso, porque ya no sería una finalidad del recurso de casación.

En palabras de Sevilla Agurto: *“La casación es un medio impugnatorio, específicamente, un recurso de naturaleza extraordinaria y con efectos rescisorios o revocatorios concedido al litigante a fin de que pueda solicitar un nuevo examen de una resolución respecto de situaciones jurídicas específicas, el que deberá ser realizado por el órgano máximo de un sistema judicial, a quien se le impone el deber de cumplir con los siguientes fines: cuidar la aplicación de la norma objetiva, uniformar la jurisprudencia y obtener la justicia al caso en concreto”*.²

Me encuentro de acuerdo con la Corte Suprema en cuanto señala que el recurso de casación tiene carácter de extraordinario, refiriéndose a que está dirigido a que sea el máximo órgano de justicia quien se encargue de examinar los errores de derecho que se hubieren denunciado, siendo su finalidad la de garantizar la debida o correcta interpretación del derecho, por lo que no debe excederse de sus funciones.

4. Posición fundamentada sobre los problemas jurídicos identificados.

4.1. Comisión de falta grave

La Corte Suprema de Justicia de la República señala lo siguiente:

² Sevilla Agurto, P., “La regulación del recurso de casación en el Perú”, Gaceta Civil & Procesal Civil N° 34, Lima, Año 2016, Pág. 205.

“Al respecto, debe tenerse en cuenta que el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha definido a la falta grave como aquella “(...) infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral”. Debemos considerar que esta infracción debe revestir tal gravedad que suponga “(...) 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 (...)”; con relación a la gravedad, conviene anotar que “(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave”.³

Teniendo en cuenta que por falta grave se entiende que es una infracción contra los deberes esenciales del contrato, a tal punto que hace que la relación laboral se vuelva insostenible; en mi opinión, el acceso del beneficio de 20% de la compra de los dieciocho pares de zapatillas sí constituye causal de falta grave, y le ocasiona un perjuicio directamente a la empresa, lo que produce el quebrantamiento de la buena fe laboral. Con ello, la relación laboral entre las partes no tiene sentido porque la empresa, al haber sido perjudicada por su trabajador, ya no tiene confianza en este, y, por ende, su compromiso con él deja de tener prioridad.

Asimismo, el demandante ha señalado en su declaración de parte, brindada en la audiencia de juzgamiento, que él nunca ha comprado y solo prestó su tarjeta a un compañero; sin embargo, también admitió que tenía conocimiento que era para una compraventa de un tercero. Esto se puede corroborar con lo señalado en su escrito de cargos, en donde señaló que era consciente de la falta y que la asumía responsablemente. Con ello, se

³ Casación Laboral N° 12126-2016, Lima, 09 de enero de 2018. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Consultado en: Página Web de la Corte Suprema.

evidencia que tenía conocimiento que el beneficio de descuento a trabajadores, no podía ser usado para esos fines.

Por último, el demandante señaló en la audiencia de juzgamiento que él no era el único que realizaba dicha acción, sino que lo hacían sus compañeros y hasta entre jefes y administradores, por lo cual no era justo que solo lo sancionen a él. No obstante, dichas afirmaciones carecen de sustento y no se lograron probar a lo largo del proceso.

4.2. Reincidencia

La Corte Suprema se ha pronunciado al respecto:

“Por consiguiente, el demandante ha admitido que los hechos imputados como falta grave ocurrieron y ha aceptado su responsabilidad. Cabe indicar que dicha falta no es la primera cometida por el accionante, pues, conforme se observa de fojas 82 y 83, fue sancionado con una llamada de atención y una suspensión de labores, lo que evidencia su actuación reiterada de incumplir las órdenes de su empleador. Y no se vulnera el principio de tipicidad, en razón de que la falta cometida está establecida en el artículo 25, inciso a, del Decreto Supremo 003-97- TR y en el artículo 28, inciso b, del Reglamento Interno de Trabajo, y es proporcional a la gravedad de los hechos acontecidos.”⁴

Tal como se señala en esa jurisprudencia, el hecho de reiterar la acción tantas veces solo confirma el incumplimiento de las órdenes de la empresa, es decir que el ex trabajador no puede excusarse alegando desconocimiento sobre el tema o la existencia de su falta de voluntad para realizar dichas operaciones.

Además, el demandante ha señalado que el día de los hechos, él le brindó la tarjeta a su compañera de trabajo para que terceros hagan uso de ella; con lo cual, a mi parecer, pretende desligarse de la responsabilidad que le corresponde, haciéndonos saber que no fue él el que realizó la operación (al

⁴ Expediente N° 0678 2014-PA/TC, Arequipa, 03 de noviembre de 2015. Tribunal Constitucional del Perú. Consultado en la página web del Tribunal Constitucional.

menos no de manera directa), ya que la tarjeta la tenía su compañera de trabajo. En ese mismo sentido, es de conocimiento general que, para realizar una operación con una tarjeta de crédito, además solicitar la clave secreta, se requiere la verificación del titular, lo que evidencia que él ha brindado su consentimiento para dicha operación. Por ende, lo más probable es que en las veces anteriores se hayan realizado de la misma forma. Por último, la manera reiterada de la comisión de la falta, confirma su voluntad para la realización de actos de mala fe contra la empresa, que termina perjudicándola directamente de forma económica.

4.3. Configuración del Despido Arbitrario

“Respecto al derecho constitucional a la protección adecuada contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27º de la Constitución, se debe señalar que este Tribunal, en la STC N.º 00976-2001-AA/TC, delimitó su contenido e interpretó qué debe entenderse por protección adecuada contra el despido arbitrario. Asimismo, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (por todas, la STC N.º 05650-2009-PA/TC), dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía constitucional a través del proceso de amparo constitucional, siempre y cuando el despido se haya producido, entre otros supuestos, de manera incausada, es decir, ejecutado de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresión de causa alguna relacionada con la conducta o el desempeño laboral del trabajador que la justifique.”⁵

En el caso materia de análisis, nos referimos a la protección de eficacia resarcitoria, señalado en la sentencia mencionada anteriormente, ya que el

⁵ Expediente N.º 03631-2012-PA/TC, Moquegua, 23 de enero de 2013. Tribunal Constitucional del Perú. Consultado en la página web del Tribunal Constitucional.

demandante solicita el pago de S/22,727.09 (Veintidós mil setecientos veintisiete y 09/100 Soles).

Asimismo, el demandante ha admitido en audiencia que él sabía que el uso de su tarjeta iba a ser para una compra venta de un tercero, contradiciéndose en este y otro casos más, y evidenciando que él sí era consciente que estaba haciendo un uso indebido de este beneficio sin importarle el perjuicio causado a la empresa; con lo cual, desde mi punto de vista, el ex trabajador sí ha cometido una falta grave que ameritaba su despido, por ende, no se configura el despido arbitrario y tampoco corresponde la indemnización solicitada.

5. Conclusiones.

- El demandante reconoció, previo al proceso, que se había incurrido en una falta grave, por lo decidió asumir la responsabilidad; sin embargo, en el desarrollo del proceso ha intentado negar su conocimiento sobre ello, evitando admitir que él era consciente el uso de la tarjeta para fines de comercio. Asimismo, el ex trabajador contradijo en su versión en la audiencia de juzgamiento respecto a su escrito postulatorio.
- El despido, en el caso en concreto, no tiene calidad de arbitrario, debido a que se llevó a cabo el procedimiento correcto para su realización, y, además, se basó en una causal grave especificada en artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- El principio de taxatividad (derivado de la legalidad) no puede aplicarse a los Reglamentos Internos de Trabajo, debido a que o se puede pretender que se especifique cada conducta sancionable con su respectiva sanción.
- El empleador se encarga, de forma directa, de decidir los supuestos en los que ejercita su poder disciplinario en atención a los antecedentes naturaleza de la inconducta y otras circunstancias.
- La carga de la prueba en estos casos se invierte debido a la ventaja que la empresa tiene sobre los documentos, correspondiéndole probar que el despido ha sido realizado según lo señalado en la Ley.
- La calidad de reincidente del ex trabajador demuestra la intención que tenía de realizar esa acción, ya que al haberlo hecho siete veces antes, se puede concluir que su intención era clara; pese a ello, señaló no tener conocimiento

de la exclusividad de beneficio a los trabajadores y sus familiares, ni de la compra de 18 pares de zapatillas realizada el día de los hechos imputados.

- La buena fe laboral es fundamental en una relación de trabajo, ya que garantiza que ambas partes se guardan fidelidad. En este caso, se comprobó que el demandante dispuso de forma indebida los bienes de la empresa en beneficio de terceros, causándole un perjuicio, por lo que ha quebrantado la confianza que la empleadora depositó en él, anulando las expectativas puestas en el trabajo, lo cual puede conllevar a que relación laboral se torne insostenible.
- El recurso de casación tiene calidad de extraordinario, por lo que no se puede pretender que esta realice un nuevo examen sobre el proceso, ya que su función está referida a revisar la aplicación del derecho que han hecho las instancias anteriores.

6. Bibliografía.

- Alarcón Salas, M., Cadillo Ángeles, C., Castañeda Velasquez, E., Castro Posadas, E., Delgado De Marky, E., Díaz Rodríguez, P. Zubiate Chávez, C. “Comentarios a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 25 ensayos que analizan la reforma laboral individual”. Gaceta Jurídica. Lima, 2016.
- Arévalo Vela, J. “Derecho Procesal del Trabajo, Comentarios a la ley Procesal del Trabajo”. Editora Jurídica Grijley E.I.R.L. Segunda edición, Lima, 2007.
- Ávalos Jara, O. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Jurista. Lima, 2011.
- Carrión Lugo, J. “Tratado de Derecho Procesal Civil”, Vol. I, Primera Edición, Editorial Grijley.
- Montoya Melgar, A. “Curso de Procedimiento Laboral”, Quinta Edición 1998, Editorial Tecnos S.A. Madrid.
- Paredes Palacios, P. “Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral”. ARA Editores. Primera Edición. Lima, 1997.
- Pla Rodríguez, Américo “Los Principios del Derecho al trabajo” De Palma Buenos Aires, 1978.

- Sevilla Agurto, P., “La regulación del recurso de casación en el Perú”, Gaceta Civil & Procesal Civil N° 34. Lima, 2016
- Ticona Postigo, V. “El derecho al debido proceso en el Proceso Civil”. Editora Jurídica Grijley, Segunda Edición compilado. Lima, 2009.
- Vinatea Recoba, L. y Toyama Miyagusuku, J. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Análisis Normativo. (1.ª edición). Gaceta Jurídica. Lima, 2010.

7. Anexos (piezas procesales)

- ANEXO 1-A: Recurso de Casación
- ANEXO 1-B: Sentencia Corte Suprema.
- ANEXO 1-C: Resolución que declara el archivo definitivo

P. B.

2015 JUL 14 PM 3:03

Asesores y Consultores S.A.C.

RECIBIDO

ARANCELES FOLIOS

FIRMA

15

SECRETARIO : DR. PABLO CARDOZO
EXPEDIENTE N° : 04563-2013-0-1601-JR-LA-04
ESCRITO :
SUMILLA : INTERPONE RECURSO DE CASACION

SEÑOR PRESIDENTE DE LA PRIMERA SALA ESPECIALIZADA LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

CARLOS E. BECERRA SANCHEZ, Abogado y apoderado de E [REDACTED]
E [REDACTED] A en los seguidos contra EMPRESA S [REDACTED] A S.A.,
sobre indemnización por despido arbitrario, a usted respetuosamente decimos:

Que, habiendo sido notificados electrónicamente con la Resolución N° 06, de fecha 01 de julio del presente año, mediante la Sala de vuestra Presidencia expide Sentencia en el proceso de autos, revocando la recurrida y considerando que dicha decisión contraviene flagrantemente normas adjetivas de nuestro ordenamiento jurídico, solicitamos se declare la nulidad ipso jure de dicha Resolución conforme a los siguientes fundamentos de hecho y derecho:

I. REQUISITOS DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACION

1. El Artículo 36° de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo establece como requisito para la procedencia del recurso que: numeral 1° “QUE EL RECURRENTE NO HUBIERA CONSENTIDO PREVIAMENTE LA RESOLUCIÓN ADVERSA DE PRIMERA INSTANCIA, CUANDO ÉSTA FUERE CONFIRMADA POR LA RESOLUCIÓN OBJETO DE RECURSO”. Frente a ello, nos permitimos remitir al contenido de la sentencia (Resolución N° 06 de fecha 01 de julio del 2015), en cuya parte considerativa se determina que:
 3. La parte demandante, se adhiere a la apelación de sentencia, mediante escrito de folios 233 a 234 alegando básicamente lo siguiente:
 - a) La carencia de tipicidad se basa en la grave omisión de la empleadora de poner en oportuno conocimiento del actor el Procedimiento MP/2003-74.01 mediante el cual se regula el descuento de empleado. Por lo que, no se trataría de un problema de escrituralidad de la falta o graduación de la misma dentro del RIT, sino un desconocimiento de las condiciones del contrato de trabajo provocado por la propia empleadora.
 - b) Existe una motivación insuficiente en el hecho de que no existió perjuicio o pérdida para la empresa sino que no habría alcanzado las ganancias proyectadas.
 - c) Los supuestos previstos en el artículo 12 del RIT, se tratan de una competencia desleal.

Habiendo comprobado y declarado la propia Sala el cuestionamiento de las partes respecto a lo fallado por la instancia inferior, se verifica el requisito contenido en el citado artículo conforme al cual la impugnante debió haber recurrido contra la decisión adversa.

2. El mismo artículo 36° numeral 3 igualmente establece, como requisito de procedencia del recurso de casación que [el recurrente deberá] "DEMOSTRAR LA INCIDENCIA DIRECTA DE LA INFRACCIÓN NORMATIVA SOBRE LA DECISION IMPUGNADA". Sobre el particular, es de advertir el parecer de la propia Sala que motiva nuestro cuestionamiento:

SÉPTIMO.- Antes de continuar con el análisis de la comisión de la falta grave imputada por la demandada, es de precisar que sobre lo argumentado por la Juez, acerca del principio de taxatividad o de tipicidad, en relación con el principio de legalidad, expuesto a partir del considerando décimo primero de la resolución impugnada, debemos precisar que las disquisiciones sobre la taxatividad y legalidad, en rigor, son de aplicación a los procedimientos sancionadores aplicados a los trabajadores en el Régimen Laboral Público, en el que las entidades públicas aplican sus sanciones de acuerdo al procedimiento sancionador reglamentado en cada entidad pública, por lo que resulta errado el razonamiento de la A-quo, efectuado a partir de la considerativa señalada, lo que le ha llevado a concluir en el décimo séptimo considerando cuando señala si bien este Juzgado ha constatado que el hecho imputado fue cometido por el actor y que éste estaba prohibido, sin embargo, considera que al no existir una definición clara y precisa sobre lo que la emplazada S. [REDACTED] A, considera como falta grave y al advertir que la sanción no está claramente establecida para cada conducta, concluye que el régimen disciplinario contemplado en el Reglamento no guarda relación con el principio de taxatividad, es decir, que, no hay correspondencia entre el hecho establecido en el numeral 4 del artículo 12 del RIT y el despido como sanción, concluyendo que el despido es arbitrario.

OCTAVO.- Decimos que tal razonamiento es equivocado porque las faltas graves que pueden originar un despido a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada están taxativamente previstas en la Ley (artículo 25 de la LPCL); esto es, el empleador no está facultado para establecer faltas graves distintas a las previstas en la Ley, precisamente en virtud al Principio de Legalidad que es invocado en la recurrida y que tiene sustento en el artículo 2 inciso 24 literal d) de la Constitución Política del Estado. Por tanto, es equivocado fundar la decisión en la supuesta falta de técnica normativa del RIT, cuando el baremo normativo para juzgar si hay falta grave o no, es analizar si los hechos imputados configura las faltas graves previstas en el artículo 25, literales a) y c) de la LPCL; en el caso del literal a) citado, debe atenderse además, a qué este inciso considera falta grave, tanto el incumplimiento grave de obligaciones laborales que resiente la buena fe laboral, como la infracción grave a las reglas del RIT, ambos supuestos imputados en la carta de pre despido de autos.

NOVENO.- Ahora bien, en cuanto al RIT, cuyas copias obran de folios 78-97, se verifica que a folios 86, está contenido el artículo 12, en el que se reglamentan las prohibiciones a los trabajadores y en el artículo 46-(folios 95), se encuentra regulado las medidas disciplinarias a las que está facultado la empresa S. [REDACTED] A; regulación normativa que se encuentra dentro de las facultades dispositivas y sancionadoras que tiene todo empleador en mérito al principio de dirección de la empresa; por lo que el hecho que la demandada haya considerado que el trabajador ha infringido la prohibición contemplada en el inciso 4 del artículo 12 del RIT, infracción que la ha catalogado como grave, según los fundamentos expresados en la carta de pre aviso y de despido, no significa que la empresa sólo tenga como fundamento jurídico el artículo 12 del RIT, sino que tal imputación está en relación con uno de los supuestos de la falta

grave tipificada en el artículo 25 inciso a) de la LPCL, que analizaremos más adelante; por tanto, se considera errado el razonamiento de la A-quo, quién afirma que existe ambigüedad e indeterminación del objeto regulatorio en el RIT; porque, no se puede exigir que el RIT contenga expresamente una sanción preestablecida para cada conducta considerada prohibida, pues ello haría demasiado rígido -y hasta imposible- el ejercicio de los poderes disciplinarios del empleador; más si el artículo 46 del RIT faculta al empleador a graduar la sanción considerando las características del caso concreto, lo cual además guarda relación con el Principio de Proporcionalidad y de Razonabilidad, reglas de observancia obligatoria al momento de ejercer los poderes disciplinarios, en tanto debe disiparse toda duda de arbitrariedad y exceso; exigencias que forman parte del contenido esencial del derecho fundamental al trabajo y de la protección constitucional contra el despido arbitrario, tal como lo establecen los artículos 22 y 27 de la Constitución Política del Estado; en ese sentido, no son correctas las razones esgrimidas en la apelada para sustentar la estimación de la pretensión indemnizatoria.

DÉCIMO.- Así pues, la A-quo, se equivoca cuando aísla en su análisis del RIT con el análisis del artículo 25 inciso a) de la LPCL, en tanto la norma citada considera como uno de los supuestos de falta grave; la inobservancia del RIT; en realidad la referida norma considera falta grave a tal supuesto siempre que "revista gravedad", por lo tanto, resulta claro que las obligaciones, deberes y prohibiciones regulados en el RIT sólo pueden ser juzgados bajo un enfoque de falta grave a condición que el juicio valorativo sobre los hechos imputados relacionados con el RIT, o que los hechos imputados resulten probados y que revistan gravedad; de ahí que es equivocado el análisis de la juez cuando encuentra incoherentes las regulaciones del RIT, y al pretender que éste contenga calificaciones precisas a cada infracción de las normas del RIT; en realidad tal exigencia no es viable cuando el citado artículo 25 de la LPCL, claramente permite configurar una falta grave a partir del incumplimiento de las normas del RIT, en tanto y en cuanto la conducta atribuida al trabajador revista gravedad.

UNDÉCIMO.- Dado que la A quo ha concluido que los hechos imputados están probados (décimo séptimo considerando), pero al considerar que la falta de taxatividad de las normas del RIT, "genera una inseguridad jurídica debido a que la persona que comete una falta no tiene certeza de la sanción que podrá recibir", habiendo realizado un análisis aislado en relación a las faltas graves taxativamente regladas en el artículo 25 la LPCL, le ha llevado a no valorar las conductas imputadas y, que según la A quo, están probadas; por lo que corresponde a esta instancia, en tanto forma parte del tema decidendum, reevaluar los hechos cuya imputación ha sido glosada en los considerandos quinto y sexto de la presente resolución.

VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCESO

1. Que, siendo que es garantía de la Administración de Justicia, el cumplimiento y observancia del principio del **debido proceso (due process of law)**, entendido como el respeto o la observancia de los principios rectores del ordenamiento jurídico así como las garantías de las que gozan los justiciables, para una auténtica y efectiva tutela jurisdiccional, tal y como se encuentra consagrado en el inciso tres del artículo ciento treinta y nueve de la Constitución Política del Estado.
2. Que, asimismo, constituye contenido esencial de la tutela jurisdiccional efectiva la observancia plena de las disposiciones de rango constitucional y de manera especial

16)

aquellas que proveen de mecanismos idóneos de seguridad jurídica en la aplicación temporal de las normas, resulta cuestionable – a nuestro entender – que la decisión de la Sala convenga en permitir que la demandada omita poner en conocimiento exacto y por escrito una disposición como es la que motiva precisamente la ruptura del vínculo laboral y acepte que la manifestación del actor respecto a que tenía conocimiento del impedimento bastara para que revistiera carácter normativo.

En esa lógica tendríamos que consentir que el empleador se limitara a leer a cada empleado el RIT o cualquier otra disposición que emita para que fuera exigible y aplicable. Es de considerar que una cuestión es tener conocimiento y otra muy distinta es saber exactamente a que se refiere, cuales son las condiciones y que consecuencias conlleva su inobservancia. El despido, como hecho más crucial de la relación laboral, tiene que basarse en causas objetivas y objetivadas y no presumirse el conocimiento de las mismas valiéndose de un argumento auto implicante.

3. Este argumento resolutivo, dada la inconsistencia manifiesta, no puede descansar en un sistema donde la razonabilidad de la decisión es un componente esencial de la función jurisdiccional. La razonabilidad constituye un limitante a la arbitrariedad y lo que el fallo del Tribunal Constitucional afecta es, precisamente, la razonabilidad de una decisión. La cuestión irresoluta es: ¿Cuál es la razón determinante para que dos trabajadores, que desarrollan la misma función, deban recibir un trato remunerativo distinto? Al no encontrar una respuesta satisfactoria – que no resulte autoimplicante – la incertidumbre que motivó la reclamación jurídica persiste en perjuicio del trabajador demandante.

4. No dudamos que la instancia suprema habrá de revisar su propia decisión teniendo en cuenta que en la propia jurisprudencia del Tribunal Constitucional expresada en el **EXP. N.º 000728-2008-PHC/TC -LIMA seguido por GIULIANA FLORE DE MARIA LLAMOJA HILARES CONTA LOS VOCALES INTEGRANTES DE LA TERCERA SALA PENAL CON REOS EN CARCEL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**, se señala lo siguiente:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales

6. Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que

“el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Sin embargo, la tutela del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no debe ni puede servir de pretexto para someter a un nuevo examen las cuestiones de fondo ya decididas por los jueces ordinarios.

En tal sentido, (...) el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, mas no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis. Esto, porque en este tipo de procesos al juez constitucional no le incumbe el mérito de la causa, sino el análisis externo de la resolución, a efectos de constatar si ésta es el resultado de un juicio racional y objetivo donde el juez ha puesto en evidencia su independencia e imparcialidad en la solución de un determinado conflicto, sin caer ni en arbitrariedad en la interpretación y aplicación del derecho, ni en subjetividades o inconsistencias en la valoración de los hechos".

7. 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.

Consecuentemente, deducimos que la sentencia de vista no ha sido debidamente motivada debido a una falta de motivación adecuada en el precedente empleado.

**AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE MOTIVACION DE LAS RESOLUCIONES JUDICIALES:
INFRACCIONES DEL ARTICULO 139 INCISOS 3 Y 5 DE LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE PERU.**

Consideramos que en la Sentencia de vista se advierte la existencia de una indebida motivación que justifique la decisión adoptada, conteniendo razonamientos ilógicos y desproporcionados a la luz del ordenamiento jurídico y del contexto histórico del caso en discusión, que la califica como motivación aparente, que se configura según la STC N° 00728-2008-PHC/TC: "cuando la motivación es inexistencia o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones minimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico jurídico", estarán inmersos en esta infracción los criterios abiertamente desproporcionados, irracionales e ilógicos (razonamiento absurdo), sostenidos en falacias o en falsa motivación. (el resaltado es nuestro)

El Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el expediente N° 728-2008 ha determinado como supuesto de vulneración a la motivación de las resoluciones judiciales la falta de motivación interna del razonamiento empleado para decidir en un proceso:

17)

(...) Falta de motivación interna del razonamiento. La falta de motivación interna del razonamiento {defectos internos de motivación}, se presentan en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las pretensiones que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, 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 órganos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa (...)” (resaltado y subrayado nuestro)

5. Entonces, la falta de motivación interna del razonamiento se presenta al existir invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión. Se trata, de identificar la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.
6. Debe considerarse que nos adherimos al recurso de apelación debido a que la recurrida pese a declarar favorable la pretensión no había motivado debidamente la estimación de la demanda puesto que no atendió a que debía fundamentarse en la grave omisión de la empleadora de poner en oportuno conocimiento del actor el Procedimiento MP/2003-74.01, su fecha 13/10/2006, mediante el cual se regula el **DESCUENTO DE EMPLEADO**.
7. Como señala la demandada en su carta de preaviso de despido, de despido y en el escrito de contestación de la demanda, la razón determinante para proceder a la ruptura del vínculo laboral fue la supuesta inobservancia del actor del impedimento de venta a terceros. Los propios testigos de la emplazada, en número de 03, han sido unánimes en señalar la importancia capital de dicho instrumento de gestión en la labor prestada por el trabajador. Sin embargo, pese a su ya advertida importancia, la empresa nunca cumplió con poner en conocimiento del empleado las condiciones de su otorgamiento. En consecuencia, a nuestro entender, según es de observar de nuestro escrito apelatorio, no se trataría de un problema de escrituralidad de la falta o graduación de la misma dentro del Reglamento Interno de Trabajo, sino más bien de un desconocimiento de las condiciones del contrato de trabajo provocado por la propia empleadora.
8. Un segundo punto sobre el cual advertimos una motivación insuficiente es el hecho que ha quedado demostrado que no existió perjuicio o pérdida para la empresa sino que no habría alcanzado las ganancias proyectadas; este supuesto es absolutamente distinto al pérdida contable que implica comprar a un determinado precio y vender

por debajo de él. Caso contrario, en todas las campañas que lleva a cabo la empresa estaríamos frente a supuestos de pérdida y sabemos que ello no es así.

9. Finalmente, debió tenerse presente, para concluir, que el aludido artículo 12 del citado Reglamento está orientado a otro tipo de supuestos siendo que la realización de negocio u operaciones a los que se hace referencia, se trata más bien de una cierta competencia desleal. En todo caso se advierte del mismo una manifiesta inconsistencia que no permite esclarecer los alcances de la prohibición.

3. **REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE CONFORMIDAD CON LA LEY N° 29364**

- a) QUE EL RECURRENTE NO HUBIERA CONSENTIDO PREVIAMENTE LA RESOLUCIÓN ADVERSA DE PRIMERA INSTANCIA, CUANDO ÉSTA FUERE CONFIRMADA POR LA RESOLUCIÓN OBJETO DE RECURSO

Conforme se evidencia de los escritos que obran en el expediente, el actor recurrió de la resolución de primera instancia, en razón a que no estaba reglada a derecho.

- b) DESCRIPCIÓN CON CLARIDAD Y PRECISIÓN DE LA INFRACCIÓN NORMATIVA O EL APARTAMIENTO DEL PRECEDENTE JUDICIAL

Se ha cumplido con describir puntualmente las infracciones normativas que afectan capitalmente a la Resolución N° 06 y que determinan su revocatoria.

- c) DEMOSTRAR LA INCIDENCIA DIRECTA DE LA INFRACCIÓN SOBRE LA DECISION IMPUGNADA

Asimismo, se ha demostrado la directa incidencia de la infracción sobre la decisión impugnada siendo que las contravenciones en las que incurre la recurrida generan la desestimación de nuestra pretensión.

- d) INDICAR SI EL PEDIDO CASATORIO ES ANULATORIO O REVOCATORIO

La existencia de incongruencias en la motivación de la recurrida obliga a su casación, por ello, nuestro pedido es por la revocatoria que posibilite a la Suprema Sala indicar a la Sala Superior el camino de la decisión que habrá de asumir.

VI. SUSTENTO JURIDICO PROCESAL DEL RECURSO

Atendiendo a la naturaleza del recurso cabe precisar que se está cumpliendo con las exigencias de la ley. Veamos.

- CON LOS REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD

- 171
- a) Se impugna una sentencia expedida en Revisión por la Sala Superior.
 - b) Se interpone dentro del plazo de diez días.
 - c) Se interpone ante el Órgano Jurisdiccional que expidió la resolución impugnada.
 - d) Cuantía: En el presente proceso hay una pretensión incuantificable (declaratoria judicial de despido arbitrario) y otra cuantificable (la indemnización resultante de la declaratoria judicial precedente) cuyo monto no excede las 100 URP, pero procede según la casación la 2059-2013 - La Libertad.

(...) Cuantía: b) cuando se trate de pretensiones inapreciables en dinero, no se requiere el requisito de admisibilidad precedente, igual ocurre cuando existe una pretensión cuantificable y otra apreciable en dinero

FOR LO EXPUESTO:

Solicitamos a la Sala concedernos el presente recurso, elevando los autos a la Corte Suprema, para que con la facultad y atribuciones revisoras que detenta declare procedente nuestro pedido, revocando en todos sus extremos la Sentencia recurrida y casando la resolución elevada a su conocimiento.

Trujillo, 14 de julio del 2015.


CARLOS E. BECERRA SANCHEZ
ABOGADO
C.A.L. N° 31085

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12632-2015
LA LIBERTAD
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Lima, tres de abril de dos mil diecisiete

VISTOS, con el acompañado, y CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación interpuesto por el demandante, F. [REDACTED] [REDACTED], mediante escrito de fecha catorce de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos ochenta a doscientos ochenta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha uno de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos cuarenta y cuatro a doscientos cincuenta y cinco, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia de fecha trece de octubre de dos mil catorce, en fojas ciento noventa y ocho a doscientos cuatro, que declaró fundada la demanda; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Segundo: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es: *i) La Infracción normativa y ii) El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.*

Tercero: Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; además debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

ANA MARIA NAVARRI SALDIVAR
SECRETARIA
3da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12632-2015
LA LIBERTAD
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Cuarto: Se aprecia de la demanda que corre en fojas treinta y siete a cuarenta y cuatro, que el accionante pretende que se le pague la suma total de veintidós mil setecientos veintisiete con 09/100 nuevos soles (S/.22,727.09), por concepto de indemnización por despido arbitrario al haber sido despedido sin causa justa.

Quinto: Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que el impugnante se adhirió a la apelación de la demandada, pese a que la sentencia no le fue adversa, según consta en fojas doscientos treinta y tres a doscientos treinta y cuatro; asimismo, señala como pedido casatorio, revocatorio de la sentencia impugnada, por lo que cumple con la exigencia establecida en el inciso 4) del artículo acotado.

Sexto: El recurrente invoca como causal de casación, la *infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

Séptimo: Sobre la causal denunciada, el impugnante ha señalado la infracción normativa que denuncia, de acuerdo a lo previsto en el inciso 2) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, respecto a la incidencia directa del pronunciamiento materia de impugnación, se advierte que sus fundamentos son genéricos y están referidos a aspectos fácticos y de valoración de medios probatorios analizados por las instancias de mérito, lo que les permitió llegar a la decisión impugnada, por lo que no puede pretender que esta Sala Suprema efectúe un nuevo examen del proceso, pues no constituye objeto del recurso casatorio; en consecuencia, deviene en improcedente.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo:

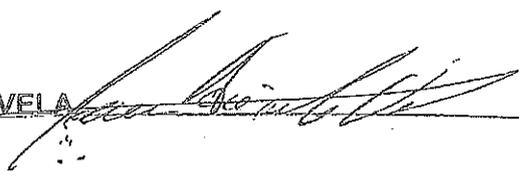
ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
1da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

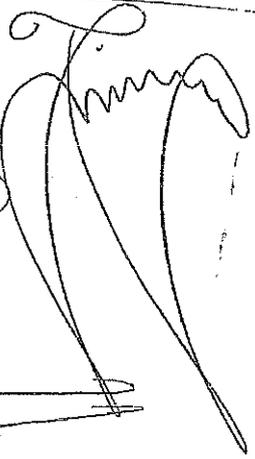
SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 12632-2015
LA LIBERTAD
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

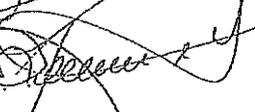
Declararon IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto por el demandante, **[REDACTED]** la, mediante escrito de fecha catorce de julio de dos mil quince, que corre en fojas doscientos ochenta a doscientos ochenta y siete; ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **[REDACTED]** a S.A., sobre indemnización por despido arbitrario, interviniendo como ponente, el señor juez supremo Yrivarren Fallaque y los devolvieron.

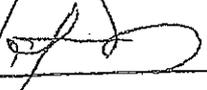
S.S.

ARÉVALO VELA 

YRIVARREN FALLAQUE 

RODAS RAMÍREZ 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

CEJQ


ANAMARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

4to JUZGADO LABORAL

EXPEDIENTE : 04563-2013-0-1601-JR-LA-04

MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS

JUEZ : JOSE MARTIN BURGOS ZAVALA

ESPECIALISTA : MAYBI YOHANA SANCHEZ ALVARADO

DEMANDADO : S [REDACTED] A SA EN LA PERSONA DE SU

REPRESENTANTE LEGAL ,

DEMANDANTE : E [REDACTED] D

RESOLUCIÓN NÚMERO: NUEVE.-

Trujillo, veintiséis de junio

del dos mil diecisiete.-

Dado cuenta con el presente Expediente remitido por la Segunda Sala de derecho constitucional y social transitoria de la CSJLR. Por recibido; y estando a lo resuelto por el Superior, en consecuencia: **ARCHIVÉSE definitivamente** el presente proceso en el modo y forma de ley.- Suscribiendo la Secretaria Judicial de conformidad con el artículo 122, parte infine del Código Procesal Civil. **Notifíquese.-**


Maybi Sanchez Alvarado
Secretaria Judicial
Pool N° 177
Corte Superior de Justicia de La Libertad