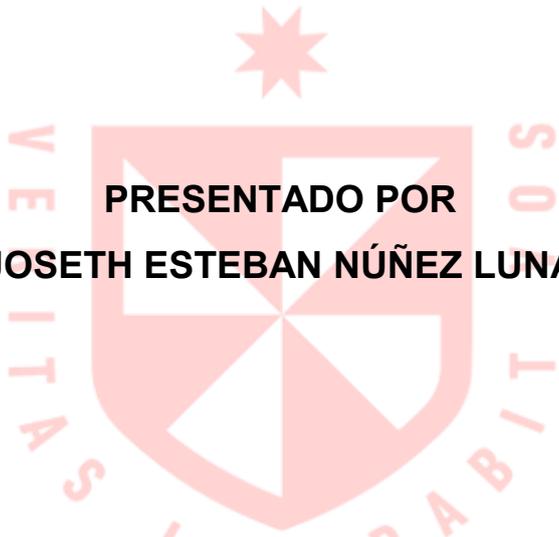




FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
LABORAL N° 24113-2014-0-1801-JR-LA-01**



**PRESENTADO POR
JOSETH ESTEBAN NÚÑEZ LUNA**

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

**LIMA – PERÚ
2022**

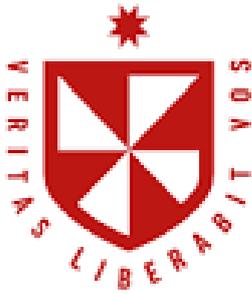


CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

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



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogado

Informe Jurídico sobre Expediente N°24113-2014-0-1801-JR-LA-01

Materia : Reposición

Entidad : Primer Juzgado Especializado de Trabajo
Permanente Corte Superior de Justicia de Lima

Bachiller : Núñez Luna, Joseth Esteban

Código : 2001222697

LIMA – PERÚ

2022

El presente análisis recae sobre el expediente N°24113-2014-0-1801-JR-LA-01 materia de reposición por despido fraudulento, en el que la demandante refiere haber sido despedida luego que la demandada le atribuyera cargos en relación al extravío parcial de un expediente administrativo, así como haber incumplido con el Reglamento Interno de Trabajo al quebrantar su función cautelar por extraer documentación original de un expediente sin autorización de su superior Jerárquico, fotocopiarlo para destinar dicha información a un uso que no fue aclarado en su momento, y esconder la autenticidad de los hechos que fueron materia de la pérdida de la documentación.

Además, señaló que su procedimiento de despido vulneró el principio de inmediatez, porque la demandada no requería de un plazo extenso para la determinación de una falta grave ya que tenía conocimiento de lo sucedido por el informe que le presentó narrando los hechos ocurridos.

El Juzgado admitió la demanda previa subsanación, luego programó fecha para la audiencia única, en donde se declaró la rebeldía de la demandada al no contestar la demanda dentro del plazo y se difirió la fecha para expedir su fallo, en dicha sentencia se declaró INFUNDADA la demanda interpuesta, la actora inconforme con el resultado la impugnó y la Tercera Sala Laboral de Lima, resolvió por REVOCAR la Sentencia apelada que declaró Infundada la demanda y la REFORMÓ declarándola Fundada; en consecuencia de ello, ORDENÓ que la demandada repusiera a la demandante en el cargo que desempeñaba antes de su cese o alguno de naturaleza análoga.

La demandada no conforme con la sentencia de vista interpuso recurso de casación y la Corte Suprema a través de la Segunda Sala de derecho Constitucional y Social Transitoria declaró FUNDADO el recurso interpuesto, en ese sentido casaron la decisión de la Tercera Sala y; actuando en sede de instancia. CONFIRMARON la Sentencia apelada, que declaró INFUNDADA la demanda.

NOMBRE DEL TRABAJO

NUÑEZ LUNA.doc

RECUENTO DE PALABRAS

7811 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

28 Pages

FECHA DE ENTREGA

Mar 1, 2023 3:36 PM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

40372 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

174.0KB

FECHA DEL INFORME

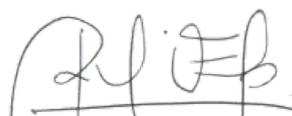
Mar 1, 2023 3:37 PM GMT-5**● 27% de similitud general**

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

- 26% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 9% 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)



Augusto Espinoza Bonifaz - Instituto de Investigación

ÍNDICE

I. RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES DEL PROCESO.....	4
1.1. DEMANDA.....	4
1.2. ADMISIÓN DE LA DEMANDA.....	6
1.3. AUDIENCIA ÚNICA.....	7
1.4. SENTENCIA DE JUZGADO LABORAL.....	8
1.5. RECURSO ORDINARIO DE APELACIÓN.....	9
1.6. RESOLUCIÓN DE LA SALA LABORAL.....	9
1.7. RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN.....	11
1.8. SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA.....	11
II. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS DEL EXPEDIENTE	12
2.1. ¿Se configuraron las faltas graves imputadas al demandante?.....	13
2.2. ¿Qué circunstancia de despido de fraudulento se configuró en el presente caso?	14
2.3. ¿En qué consiste el principio de inmediatez para sancionar una falta?	15
III. POSTURA FUNDAMENTADA DE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS.....	16
IV. POSTURA FUNDAMENTADA DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS	21
CONCLUSIONES	25
BIBLIOGRAFÍA	27
ANEXOS	28

I. RELACIÓN DE LOS PRINCIPALES HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES DEL PROCESO

1.1. DEMANDA

Mediante escrito de 22 de setiembre de 2014, subsanado el 27 de octubre de 2014, M. D. D. B. interpuso demanda laboral contra el OSCE. Solicitó como pretensión principal única su reposición al haberse configurado un despido fraudulento.

Fundamentos de hecho:

Ingresó a laborar a favor de la demandada el 06 de noviembre de 2009 en la calidad de practicante de la Secretaría del Tribunal. Posteriormente, desde el 15 de octubre de 2012 hasta el 07 de diciembre de 2012 se desempeñó como Apoyo Legal a través de Contrato de Locación de Servicios y; desde el 10 de diciembre de 2012 hasta el 27 de setiembre de 2013 se desempeñó como Asistente de Vocal mediante Contrato Administrativo de Servicios.

Desde el 30 de setiembre de 2013 hasta su cese se desempeñó como Especialista Legal del Tribunal de Contrataciones del Estado, en la categoría de Profesional I, al haber ganado el concurso CAP convocado por su ex empleadora.

Realizaba funciones como especialista legal y resolvía expedientes administrativos sancionadores, los mismos que contaban con plazo máximo para resolver de tres meses desde la fecha en que el expediente pasaba a sala y que como mínimo trabajaba un promedio de 4 a 5 expedientes semanales. Le competía elaborar informes de expedientes administrativos sancionadores para opinión previa, los mismos que debían ser materia de pronunciamiento en los plazos de 15 a 30 días hábiles como máximo y de expedientes con recursos de apelación, los cuales debían ser resueltos como máximo en 15 días hábiles de asignados.

La Presidente del Tribunal le había dado un cargo adicional, de Coordinadora de la Primera Sala del Tribunal de OSCE, el cual consistía en distribuir la carga de todos los expedientes de esta instancia y hacer el seguimiento de estos,

designación que se le otorgó en respuesta a su responsabilidad en el trabajo y cumplimiento de sus labores.

Mediante Carta N° 032-2014 de fecha 09 de julio de 2014 la demandada le atribuyó cargos relativos a la pérdida de un expediente administrativo y faltas cometidas al Reglamento Interno de Trabajo, las cuales se refieren a incumplir con su función cautelar, sustraer la documentación original del expediente sin autorización de su superior, fotocopiar la información contenida para un uso que no fue aclarado en su momento y ocultar la veracidad de los hechos respecto del extravío de la documentación. Con fecha 15 de julio de 2014 cumplió con efectuar los descargos correspondientes; y el 22 de agosto de 2014 se le remitió Carta de Despido N°044-2014/PRE.

El procedimiento de despido vulneró el principio de inmediatez, recogido en el artículo 31 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues al haber puesto en conocimiento de la demandada los hechos ocurridos, se requería de un plazo razonable para determinar la existencia de una falta grave y no lo contrario.

El 15 de abril de 2014, a través del Informe N° 001-2014/MDB, comunicó a la Presidencia del Tribunal de Contrataciones del Estado que se le había extraviado parte del expediente signado con el número 0719-2014/TC; y el 09 de junio de 2014 ratificó los hechos expuestos en el Informe N° 001-2014/MDB mediante Carta de respuesta al Memorándum N° 621-2014/TCE de fecha 19 de mayo de 2014.

El 30 de abril de 2014, a través del Memorándum N° 543-2014-TCE, la empleada puso a conocimiento los hechos ocurridos y señaló que los documentos originales extraviados fueron hallados y entregados al Secretario del Tribunal el 15 de julio de 2014, tres meses después de su informe, la demandada le imputa los cargos por incumplimiento de sus obligaciones de trabajo; y, el 22 de agosto de 2014 le comunicó su despido.

Si bien es cierto que las faltas imputadas son originadas por haber sustraído parte del expediente administrativo a fin de cumplir con sus obligaciones laborales, también lo es que es costumbre sacar todo o parte del expediente a fin de avanzar en su domicilio sin necesidad de pedir autorización; por tanto, las imputaciones que le atribuyeron, por costumbre, han quedado proscritas,

pues dichos actos no responden a la realidad ni a los hábitos de trabajo que por necesidad son aplicados en la entidad demandada.

Fundamentos de derecho:

- Ley 29497: artículo 2º inciso 1) y 16º.
- D.S. 003-97-TR: artículo 31º.

Medios probatorios:

- Boletas de pago.
- Informe N°001-2014/MDB de 15 de abril de 2014.
- Carta de 9 de junio de 2014.
- Carta N° 032-2014/PRE.
- Carta de 15 de julio de 2014.
- Carta N°044-2014/PRE de 22 de agosto de 2014.
- Resolución N° 689-2010-OSCE/PRE.
- Certificado de trabajo.
- Memorando N° 320-2014/TCE de fecha 07 de marzo de 2014.
- Resolución N° 219-2013-OSCE/PRE de 01 de julio de 2013.
- Carta de 04 de abril de 2014.
- Memorando N° 413-2013-TCE de fecha 02 de mayo de 2013.
- Correo electrónico de fecha 08 de mayo de 2013.
- Carta de la Resolución 812-2014-TC-S1 del expediente N°0719/2014.TC.
- Reporte del expediente sustraído.
- Exhibición del legado de la demandante.

1.2. AUTO ADMISORIO

Mediante resolución de fecha 30 de octubre de 2014, el Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, admitió a trámite la demanda sobre reposición por despido fraudulento en la vía del proceso abreviado laboral. Ordenó correr traslado a la parte demandada para que la conteste dentro del término de ley. Asimismo, se fijó fecha para la realización de la Audiencia Única.

1.3. AUDIENCIA ÚNICA

El 14 de abril de 2015, se llevó a cabo la Audiencia Única en la Sala de Audiencia N° 1 del Primer Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de Lima –sede Alzamora Valdez. En esta audiencia estuvieron presentes ambas partes, las mismas que se acreditaron debidamente.

Acto seguido, la Juez invitó a las partes a conciliar, a fin de que solucionen sus diferencias, sin embargo, la misma no prosperó.

Posteriormente se determinaron las siguientes pretensiones materia de juicio:

Determinar si correspondía declarar fraudulento el despido del que fue objeto la demandante teniendo en cuenta el principio de inmediatez y; a consecuencia de ello, determinar si corresponde ordenar a la demandada la reposición de la actora en su puesto de trabajo.

Determinar si correspondía ordenar el pago de costas y costos del proceso.

Luego de ello, procedía calificar la contestación de la demanda y siendo que la misma no se presentó en el tiempo de ley, se declaró la rebeldía automática de la demandada.

Acto seguido, se procedió a la confrontación de posiciones de las partes y finalizadas ambas exposiciones orales, se procedió con la actuación probatoria, donde fueron admitidos todos los medios probatorios ofrecidos por la demandante.

Finalmente, las partes realizaron sus alegatos y terminados los mismos se difirió la fecha, conforme a ley, para la emisión de la sentencia.

1.4. SENTENCIA DE JUZGADO LABORAL

Por resolución de fecha 21 de abril de 2015, el Primer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima, emitió sentencia en la cual declaró: INFUNDADA la demanda interpuesta, sin costas ni costos. Entre sus considerandos, se expuso lo siguiente:

Se advierte que la demandante, el 11 de abril de 2014, llevó a su casa, en un folder, los documentos originales de los principales actuados del Expediente N° 719/2014.TC sin autorización de su superior jerárquico, conforme se advierte de la Carta de fecha 09 de junio de 2014 y de la declaración de la propia actora en audiencia única [de minuto 00:30:00 a minuto 00:30:50].

De la Carta de fecha 09 de junio de 2014 se advierte que la demandante, el 14 de abril de 2014, por un descuido olvidó los documentos antes mencionados en el taxi que se trasladaba. Asimismo, se observa que dicho día, mediante Informe N° 001-2014/MDB, la actora comunicó a la Presidencia del Tribunal lo acontecido, obviando señalar que los documentos fueron perdidos fuera del local de la emplazada.

De la Carta de fecha 09 de junio de 2014 se advierte que, el 16 de abril de 2014, los documentos extraviados por la accionante fueron devueltos a la institución demandada por persona ajena a esta.

El 08 de mayo de 2014 la emplazada inició su facultad investigadora.

El 09 de julio de 2014, una vez concluida la etapa cognitiva el empleador, tipifica la falta y determina la responsabilidad de la actora, por lo que procede a imputar los cargos de responsabilidad; y el 22 de agosto de 2014, el empleador, comunica a la demandante su despido.

Se determinó que no se ha vulnerado el principio de inmediatez, ya que el tiempo transcurrido no ha superado el plazo razonable entre la investigación y la sanción.

Siendo que no se ha imputado a la ahora demandante una causa justa inexistente ni se le ha imputado una causa basada en pruebas fabricadas o imaginarias, se tiene que la actora no ha sido despedida fraudulentamente; por tanto, corresponde desestimar la demanda.

1.5. RECURSO ORDINARIO DE APELACIÓN

El 28 de abril de 2015, la demandante al no estar conforme con lo resuelto, interpuso recurso de apelación, sustentándolo en lo siguiente:

El juez de origen no había valorado que la demandada no había cumplido con el principio de inmediatez, pues desde el 14 de abril de 2014 (fecha en la que comunicó a la demandada de la pérdida del expediente), la siguiente comunicación por parte del OSCE fue el 30 de mayo de 2014 y la sanción de despido fue el 22 de agosto de 2014.

No se consideró que, si bien se incumplió el Reglamento interno de Trabajo del OSCE, no hubo dolo intencionado, la finalidad de llevarse los expedientes fue para avanzar el trabajo en su casa.

No se consideró que la demandada implicó los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la graduación de las sanciones, pasando por alto sanciones menos drásticas como una llamada de atención o suspensión, tal como lo establece el Reglamento Interno de Trabajo; tampoco consideró que no se generó un perjuicio a la demandada; ya que los documentos originales del expediente fueron recuperados íntegramente y de inmediato.

1.6. RESOLUCIÓN DE LA SALA LABORAL

Con fecha 11 de octubre de 2016, la Tercera Sala Laboral de Lima, resolvió por **REVOCAR** la Sentencia apelada que declaró Infundada la demanda; la **REFORMARON** y declararon Fundada; y **ORDENARON** que la demandada reponga a la actora al puesto de trabajo que desempeñaba antes de su despido o a uno de naturaleza análoga; sin costos ni costas. Entre sus fundamentos expuso:

La demandante puso a conocimiento de los hechos acontecidos con fecha 15 de abril de 2014; y el procedimiento de despido se inició con fecha 09 de julio de 2014; sin embargo, en el período que transcurrió entre la producción de los hechos y la imputación de la falta la demandada se encontraba investigándolos

por ello no produce los efectos que señala la demandante en sus agravios por lo que corresponde desestimar este agravio.

En relación a las faltas detalladas se puede ver del Memorando N° 969-2013/TCE (fojas 112 a 114), numeral iv) que en él se detallan las obligaciones de los Especialistas Legales de Sala (asistentes), consignándose en el literal g): "*Cautelar la Confidencialidad y seguridad de los Expedientes e información contenida en los expedientes a su cargo desde su recepción*", (sic.); sin embargo el incumplimiento de la obligación descrita no se encuentra comprendida como causal de despido conforme se señala en el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 67° literal d); ya que la demandada está facultada para despedir a un trabajador cuando este de manera deliberada hace uso de la información a la que tiene acceso dentro del desarrollo de sus funciones para obtener beneficio personal o causarle un perjuicio a la propia empleada o algún tercero; lo que no se ha podido corroborar ya que la demandada no ha probado que la ex trabajadora haya sustraído la documentación con los fines antes mencionados, lo que se concluye que la conducta en la que incurrió la demandante no se subsume de manera plena en el comportamiento establecido como causal de despido.

La demandada asevera que la recurrente ocultó de manera deliberada a su superior jerárquico las circunstancias en las que se produjo el extravío de la documentación; sin embargo, la recurrente durante el desarrollo de la Audiencia de Juzgamiento señala que no informó todo porque se le pidió ser breve, hecho no negado por la demandada; además que la actora en todo momento asumió su responsabilidad.

Se advierte que la demandante comunicó a su superior la pérdida de la documentación, no habiendo ocultado estos hechos como lo manifiesta la demandada lo que denota que obró de buena fe, por tanto, tampoco está acreditada la comisión del comportamiento atribuido a la demandante.

La demandada atribuyó a la demandante faltas que no están taxativamente comprendidas en el reglamento interno de trabajo como causas de despido.

Vale precisar la existencia de un voto singular y un voto discordante en el cual se opina porque se confirme la sentencia apelada.

1.7. RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACIÓN

El día 31 de octubre de 2016, la demandada interpuso recurso extraordinario de casación, por las siguientes causales:

Infracción normativa por inaplicación del primer párrafo del inciso a) del artículo 25º del Decreto Legislativo N°728.

Infracción normativa por interpretación errónea del inciso d) del artículo 25º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Infracción por aplicación indebida del precedente vinculante del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 206-2005 para un supuesto no previsto en el fallo.

Infracción normativa al inaplicar los artículos 4º y 9º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que regula la naturaleza jurídica del contrato de trabajo y la facultad de dirección del empleador.

Infracción normativa al inaplicar los numerales 153.1 y 153.2 del artículo 153º de la Ley de Procedimiento Administrativo General.

Infracción normativa al incumplir las disposiciones de los incisos 3) y 5) del artículo 139º de la Constitución.

1.8. SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA

Finalmente, el 06 de marzo de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, declaró: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista y; *actuando en sede de instancia*. **CONFIRMARON** la Sentencia apelada, que declaró **INFUNDADA** la demanda. Entre sus fundamentos expuso:

La actora sustrajo los actuados originales del expediente administrativo a su casa de manera unilateral, en forma inconsulta y sin autorización alguna de sus superiores; ante ello, asumió personalmente toda la responsabilidad en lo referente a la confidencialidad y sobre todo a la seguridad de los actuados, sin embargo, la actora, ocultó parte de los hechos en el informe que elevara a la

Presidencia, respecto a lo mencionado anteriormente, así como a la pérdida de los actuados en un taxi. Ante ello, se evidencia la existencia del incumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento interno de trabajo; y estos hechos, se subsumen precisamente en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, como un incumplimiento de sus obligaciones de trabajo y quebrantamiento de la buena fe laboral, al inobservar el Reglamento interno de trabajo.

Se establece que los hechos denunciados revisten gravedad y se subsumen en la norma denunciada como causal, al establecerse, que se ha violentado el deber de velar por la seguridad del expediente que se le asignara a su cargo, lo que dio como resultado la pérdida del mismo, así como, la confiabilidad de la información que la documentación contiene, los mismos que tienen carácter reservado, lo que ha conllevado, que sea una persona ajena a la institución quien haya entregado los documentos a la secretaría del Tribunal, importando aquello, una falta de cuidado, aplicación y diligencia por parte de la demandante en lo que hizo; en especial en el cumplimiento de sus obligaciones.

De lo expuesto se concluye que la actora no ha sido objeto de un despido fraudulento, toda vez que los hechos imputados como falta grave no son inexistentes ni falsos; por el contrario, existieron y, sobre todo, fueron reconocidos por la propia accionante.

II. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS DEL EXPEDIENTE

Analizados los principales actos procesales del expediente materia del presente informe se tiene que, a fin de poder emitir una opinión respecto al fondo del asunto, es importante revisar los siguientes problemas jurídicos:

- ¿Se configuraron las faltas graves imputadas al demandante?
- ¿Qué circunstancia de despido de fraudulento se configuró en el presente caso?

- ¿En qué consiste el principio de inmediatez para sancionar una falta?

ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS

2.1. ¿Se configuraron las faltas graves imputadas al demandante?

Dentro de toda relación laboral, se genera una serie de obligaciones y derechos; siendo los primeros, los que podrían conllevar a la finalización de esta. Asimismo, debe verificarse la existencia de tres elementos, como son la prestación personal, la subordinación y la remuneración para que se configure una relación laboral.

Respecto a la subordinación, esta tiene mayor relevancia con la interrogante expuesta, debemos señalar que este elemento le otorga al empleador tres potestades: dirección, fiscalización y sancionador.

Blancas (2009) Derechos Fundamentales de la persona y relación del trabajo. Lima: Fondo Editorial de la PUCP; sostiene respecto al elemento de subordinación que “constituye un haz de facultades que comprende la facultad normativa, facultad ordenadora, facultad de control y vigilancia, facultad de adaptación y variación y la facultad disciplinaria o sancionadora” (pp. 99-100).

Toyama (2009). El despido disciplinario en el Perú. Lima: REVISTA IUS ET VERITAS N°38, Lima: Fondo Editorial de la PUCP en referencia a los poderes que tiene el empleador señala que “a través de este poder de dirección y control se sanciona y corrige las indebidas conductas de los trabajadores que desconocen las obligaciones derivadas de la ley, convenio colectivo, estatuto profesional, reglamento de la empresa o del contrato mismo” (p. 134)

Ahora bien, el artículo 25º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece cuales son consideradas faltas graves. La falta grave se considera como la conducta que realiza el trabajador contraviniendo los deberes esenciales de la relación laboral por la cual el empleador podría dar por finalizada la relación laboral.

Arce (2013) Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima: Palestra Editores. Respecto a la falta grave expone que “Nótese, que el incumplimiento del trabajador no es de cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de los deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de la obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas laborales pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicadas esta relación jurídica” (p. 518)

Ahora bien, del caso de autos se tiene que se le imputó a la demandante el sustraer de su lugar de trabajo, parte del expediente que estaba trabajando sin la autorización debida, extraviando los mismos, fuera del local de su ex empleadora.

La situación imputada, no queda duda que se desarrolló, pues la misma demandante reconoce haberla realizado; sin embargo, justifica la misma en que dicha acción se realiza siempre por los trabajadores, con lo cual se acredita la comisión de la falta grave, pues ello implica un incumplimiento a las labores encomendadas.

2.2. ¿Qué circunstancia de despido de fraudulento se configuró en el presente caso?

Dentro de los despidos que se reconocen en el ordenamiento jurídico peruano se encuentra el despido fraudulento; aunque vale precisar que el mismo no se encuentra expresamente normado; sino que el mismo es una creación del Tribunal Constitucional, pues es con la sentencia 00976-2001-PA/TC, conocida como el caso LLANOS HUASCO en la que se hace mención a este tipo de despido; en esta sentencia, se reconoce taxativamente cuatro supuestos aplicados, para que se configure este despido: a) Se impute al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos e imaginarios; b) Se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente; c) Se produce la extinción de la

relación laboral con vicio de la voluntad; d) Se pretende fundamentar falsamente el despido mediante prueba fabricadas.

Con relación a este tipo de despido Quispe y Mesina (2009) El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional. Gaceta jurídica señala que: “Se configura despido fraudulento cuando se despide a un trabajador imputándosele hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. (...) Si bien el despido fraudulento, no es en estricto un caso de despido sin causa es equiparable a este último, pues, en el fondo, el empleador no alega un motivo de despido. Es decir, a efectos prácticos, en estos casos no hay causa de despido, por ser esta manifiestamente irreal. Con la creación de esta figura se restringe aún más el ámbito de aplicación del despido arbitrario (no inconstitucional) sujeto solo a la indemnización en la vía ordinaria laboral, el cual limita así a los despidos en los que se alegue una causa razonable o posible (no falsa o irreal) de despido, pero que no sea demostrada en el proceso respectivo, y siempre que no se violenten otros derechos fundamentales” (p. 119).

Conforme a lo expuesto por la demandante en su escrito de demanda, el supuesto por el cual pretende que su despido sea declarado fraudulento, es porque considera que los hechos imputados son inexistentes al haberse vulnerado el principio de inmediatez, es decir, no haberse sancionado oportunamente.

2.3. ¿En qué consiste el principio de inmediatez para sancionar una falta?

Ante la comisión de una falta grave, a fin de poder sancionarla, se debe realizar previamente una investigación, la misma que debe respetar el principio de inmediatez; es decir, la empleadora, no debe extralimitarse en el tiempo de la investigación. Lo que se busca con la existencia de una investigación oportuna y dentro de un plazo razonable, es que se respete el principio de inmediatez; esto es, que se castigue o sancione la comisión de una falta en tiempo oportuno.

Paredes (2014) Individualización de los fundamentos que configuran el despido arbitrario. El despido laboral. Lima. Gaceta Jurídica. Respecto al

principio de inmediatez, señala: “Este principio se ha de entender como la contemporaneidad entre la falta cometida y la sanción impuesta, el conocimiento de la falta es indispensable, ya que a partir de este hecho comienza a correr en negativo para el empleador la no aplicación inmediata de la sanción.

Esto funciona como un límite al poder sancionador del empleador, ya que la no aplicación inmediata de una sanción disciplinaria ha de entenderse como el perdón o el olvido de la falta, y esto se condice con el principio de seguridad jurídica, por medio del cual no se puede pretender esperar un tiempo irracional para aplicar alguna sanción. Esto garantiza una adecuada racionalidad de carácter temporal entre la falta grave advertida, su implementación y la comunicación del despido del trabajador, debiendo existir proximidad entre el conocimiento de la falta, o su comisión, y la sanción”. (p. 102).

Asimismo, hay que señalar: Que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un periodo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida. **Casación Laboral 994-2014 Lima**

En ese sentido, al momento de poder imponer una sanción siempre se debe respetar, entre otros, el principio de inmediatez.

III. POSTURA FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS

Conforme se ha expuesto, lo que se busca en el presente caso, es la reposición en su centro laboral de la demandante, al considerar que esta fue despedida de forma fraudulenta, ya que no se respetó el principio de inmediatez.

Respecto a la Sentencia de primera instancia

Al respecto hay que empezar por señalar que el juez laboral en primera instancia declaró infundada la demanda, decisión que comparto, pues es de verse, en primer lugar, que la demandante solicita se declare el despido del cual fue objeto como fraudulento, en ese sentido hay que señalar que para que un despido sea considerado como fraudulento el mismo debe estar premunido de alguna de las causales que el Tribunal Constitucional ha expuesto, los mismos que tiene que ver con una situación de fraude; es decir, la existencia de un engaño o creación de eventos que no existen; situación que no se puede apreciar en el presente caso, pues los hechos imputados (retirar partes de un expediente y su posterior extravió) a la demandante fueron reales y reconocidos por ella misma.

Vale señalar que, si bien, la demandada fue declarada rebelde, también es cierto que la rebeldía solo genera una presunción relativa de veracidad, lo cual no significa, que lo que manifieste la demandante deba ser considerado cierto, sino que si existen instrumentos probatorios que desvirtúen los dichos de la demandante, deben valorarse los mismos, lo cual ocurrió en el caso de autos y que conllevó a que se declare infundada la demanda.

Finalmente, hay que señalar que, con relación a la sentencia en comento, se evidencia que el juez de origen valoró adecuadamente los medios probatorios aportados y el cómo sucedieron los hechos; por tanto, motivó adecuadamente su decisión.

Respecto a la Sentencia de segunda instancia

La Sala Superior, revocó la sentencia de primera instancia y declaró fundada la demanda, pues consideraba que la causa por la cual se le había despedido no se encontraba tipificada en el reglamento interno de trabajo.

Con relación a esta sentencia, debo señalar dos posturas respecto a los considerandos que ella expone: **1)** Mi Conformidad con establecer que en el caso de autos no se observa que se haya vulnerado el principio de inmediatez, pues efectivamente, el mismo no solo debe ser entendido desde un aspecto netamente temporal, sino que debe ser examinado en cada caso en concreto, a fin de poder establecer si los actos desarrollados para investigar y sancionar

una falta eran los necesarios y si los mismos fueron desarrollados de manera oportuna sin dilación de tiempo; así el Tribunal Constitucional en la STC N.º 00453-2007-PA, delimitó los alcances de este principio, estableciendo que:

“7. El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas:

(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y, en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibídem. Comentario a la Casación N.º 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.

(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el contrario, mientras más simple sea, como el caso

de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo (Ibídem).

8. En consecuencia, los términos o plazos existentes entre ambas etapas es variado y se dan de acuerdo con la complejidad de la falta cometida, así como de la organización empresarial. Entonces el principio de inmediatez resulta sumamente elástico, (Ibídem) teniendo en cuenta que incluso al interior de estas etapas se desarrolla un procedimiento, tal como ha sido señalado supra.

2) Mi disconformidad en considerar que en el presente caso, se habría vulnerado el principio de tipicidad y proporcionalidad, ello en razón a que si bien conforme lo expresa el colegiado superior, en el Reglamento de trabajo existen diversas categorías de sanciones y que estrictamente no se encontraría tipificada la misma; además que los hechos no originaron un mayor perjuicio para la demandada, ya que se logró concluir con el proceso administrativo al cual pertenecía el expediente extraviado; la verdad es que a pesar de haberse continuado con el proceso administrativo, la demandante incumplió con sus deberes de cuidado de los expedientes que se ponen en su cargo, a ello se debe añadir que a consecuencia de ese hecho se pudo conocer el incumplimiento que venía, la demandante, realizando, esto es, el sustraer expedientes sin solicitar la autorización debida; en esa circunstancia, se evidencia la vulneración a la buena fe laboral, la misma que consiste en el cumplimiento de las labores encomendadas, brindándole a la otra parte la posibilidad de confiar en ella, basándose así en una correcta repartición de obligaciones a fin de que la actividad productiva se realice de manera idónea. Asimismo, debo señalar que, si bien no se generó ningún perjuicio a la demandada, lo cierto es, que la acción realizada resquebraja la confianza y hace infructuosa la continuidad de la relación laboral.

Entonces la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) *del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, requiere que la conducta del trabajador no solo produzca un incumplimiento de sus obligaciones laborales, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible. De este modo, es irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones*

de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione. Cas. Lab. 6503-2016, Junín.

Asimismo, debo expresar que en esta segunda instancia, se observa un voto singular, encontrándome de acuerdo en parte con el mismo, estrictamente en su segundo párrafo, en el cual señala que no se debía analizar el aspecto de la proporcionalidad de la sanción, ya que no se estaba cuestionando un despido arbitrario; pues efectivamente, conforme se tiene dicho, en el caso de autos se demandó despido fraudulento, el mismo que para su configuración debe estar referido al aspecto fraudulento del despido realizado.

Respecto al voto en discordia que se emitió, mi conformidad también con el mismo, pues de manera más idónea y conforme lo hemos señalado, expresa cuando se configura un despido fraudulento, lo cual no ha ocurrido en el presente caso, ya que los hechos no son inexistentes, o se han fraguado pruebas, sino que por el contrario los hechos imputados existen y han sido reconocidos por la demandante; a ello, se suma que el retirar los expedientes del ambiente laboral, genera por sí mismo una falta grave al reglamento interno de trabajo respecto al cuidado que se debe tener de los expedientes entregados a su cargo; asimismo, el hecho que en el reglamento interno de trabajo exista una lista de sanciones, ello no implica que las mismas tengan que ser aplicadas en ese orden, sino que atendiendo a la gravedad de la falta, se puede sancionar de una u otra manera y, siendo que en el presente caso, se trata de una falta muy grave, era atendible el despido.

Resolución de la Corte Suprema

La demandada al momento de interponer su recurso de casación lo fundamentó en diversas causales, siendo admitido dicho recurso solo por una de ellas, el mismo que se refería a que el colegiado superior requeriría que en el reglamento interno de trabajo se señalen de forma expresa todas las posibles faltas que podrían cometerse, pues no sería suficiente que se vulnerara el reglamento interno de trabajo y se quebrante la buena fe laboral.

De acuerdo con la causal invocada y, analizada por la Corte Suprema, esta confirmó la sentencia de primera instancia. Al respecto, considero adecuada la decisión adoptada por la Corte Suprema, pues para que se configure el despido fraudulento debe presentarse alguno de los supuestos que el Tribunal Constitucional expuso, situación que no se presentó en el caso de autos. Pues conforme bien lo señala la Corte Suprema, en este caso se tiene que en el literal a) del artículo 23° del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, se precisa que entre las obligaciones de los trabajadores se encuentra el cumplir con las normas legales y administrativas que la institución emita; en ese sentido, se verifica que mediante Memorándum N° 969-2013-TCE que una de las obligaciones de los especialistas legales de la Sala -como era la demandante-, era el cautelar la confidencialidad y seguridad de los expedientes que se le entregaban, situación que conforme ha quedado demostrado no cumplió la demandante, pues ya ha quedado demostrado y reconocido por ella misma, que sustrajo parte de un expediente de su centro laboral y lo extravió; en consecuencia, se tiene que se incumplió con las normas antes descritas y estas a su vez tienen estrecha relación con el inciso a) del artículo 25° del TUO del D.L. 728. Asimismo, se evidencia una debida motivación en esta resolución.

IV. POSTURA FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

En toda relación laboral, se debe respetar los derechos y obligaciones de las partes. Entre las obligaciones que tiene el trabajador están el cumplimiento de las labores que se le encomiendan a fin de no quebrar esa buena relación que deben tener ambas partes a fin de lograr los objetivos.

Como se tiene dicho, en el presente caso, no se encuentra en discusión la relación laboral, ni siquiera los hechos que se le imputaron a la demandante, pues ella misma reconoció que había sustraído del centro laboral parte de un expediente, el mismo que se le extravió y fue devuelto por una persona ajena a dicha institución.

En el presente caso, se tiene que, para poderle imputar la falta grave a la demandante, se realizó un proceso de investigación respecto a los hechos sucedidos, ello de conformidad al artículo 31° de la LPCL.

La falta grave se considera como aquella ruptura de las labores esenciales que rigen la relación laboral; sin embargo, no cualquier falta puede ser considerada como grave y capaz de sustentar un despido; para que sea considerada así, la falta debe ocasionar una situación insostenible.

Ahora bien, a pesar de haber cometido la falta y haber sido reconocida por la demandante, la misma expone como argumentos para sustentar su demanda, que se habría vulnerado el principio de inmediatez, pues ella misma informó el 14 de abril de 2014, el extravío de los documentos originales del Expediente, por lo que no era necesario llevar a cabo una investigación tan extensa como la que realizó la demandada.

Al respecto hay que señalar, en primer lugar, que el principio de inmediatez prescribe que toda falta deba ser sancionada en tiempo oportuno, más no limita su accionar a un tiempo en específico, sino por el contrario señala que el tiempo en que dure una investigación no debe ser prolongado de manera innecesaria y sin motivo alguna. En ese sentido, se tiene que, en el caso en concreto, si bien la demandante le informó a la demandada sobre el extravío de un expediente, también, es cierto que omitió señalar que los documentos fueron extraviados fuera del local de OSCE, por tanto, merecían una debida investigación, más aún si los documentos extraviados fueron devueltos por una tercera persona. Es por ello que se realizó la investigación necesaria la misma que incluyó la notificación a la Presidencia del Tribunal de Contrataciones del Estado para que informe respecto al extravío de la documentación, así como la aclaración sobre los responsables de la custodia de los expedientes; los descargos de la Presidencia del Tribunal de Contrataciones del Estado; la notificación a la demandante a fin de que aclarara los hechos en los que ocurrió el extravío de los documentos; la aclaración de la demandante donde recién señala que los documentos fueron extraviados fuera del local del OSCE; la remisión de la carta de preaviso de despido; el plazo de descargo de la trabajadora investigada; la audiencia de uso de la palabra solicitada por la actora y la emisión de la carta de despido propiamente dicha. En ese sentido,

no se evidencia que se haya vulnerado el principio de inmediatez como lo denunció la demandante, pues como ya se tiene dicho, si bien este principio prescribe que toda falta deba ser sancionada en tiempo oportuno, el mismo no se limita a un tiempo en específico (dos, tres meses), sino que el tiempo en que dure una investigación no sea prolongado de manera innecesaria y sin motivo alguno, por el contrario, señala que cada caso en concreto debe ser analizado desde su propia gravedad y complejidad, desde el momento de su conocimiento hasta la sanción impuesta.

En consecuencia, la comisión de una falta grave ha quedado debidamente acreditado, no solo con el reconocimiento de la propia demandante sino también de la investigación que realizó la demandada, pues si bien la demandante reconoció su responsabilidad, en un primer momento no señaló la forma en que se perdió los documentos y donde se extraviaron.

En ese contexto, no queda duda respecto a la falta cometida; sin embargo, se observa del expediente materia de análisis, que otro argumento que se expresa como agravio es el que la demandada al momento de realizar el despido no habría observado la razonabilidad de la sanción y que los hechos no se encontrarían tipificados en el reglamento interno de trabajo y; que, por ende, era atendible la pretensión de la demandada respecto a que su despido debía ser declarado fraudulento.

La tipicidad implica que los hechos que se imputan deban estar debidamente encuadradas en una norma; es así como, en el presente caso, se observa que la falta cometida fue calificada como quebrantamiento a la buena fe laboral por el incumplimiento de las obligaciones de la demandante. Al respecto, de autos se verifica que dentro del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, se establece como obligación de los trabajadores, entre otras, el cumplir con las normas internas que la propia entidad emita, es así, que mediante Memorándum N° 969-2013-TCE se precisó que una de las obligaciones de los especialistas legales de la Sala -como era la demandante-, era el cautelar la confidencialidad y seguridad de los expedientes que se le entregaban; es decir, debían velar por que los mismos no se puedan perder, sin embargo, lejos de cumplir con esta obligación, la demandante retiró de las instalaciones de la demandada parte de un expediente, llegando a perderlos; en consecuencia, se

verifica que la demandante incumplió con la obligación que formaba parte de su labor, por tanto incumplió una norma emitida por la demandada, lo cual configura la causal establecida en el inciso a) del artículo 25° del TUO del D.L. 728 y, no la falta de tipicidad que argumenta la demandante y que tomó como cierta la Sala Superior.

Ahora bien, con relación a la razonabilidad de la sanción, se debe señalar que si bien, el despido debe ser considerado como la última medida a adoptar, también lo es que la falta cometida por la demandante debe ser considerada muy grave, pues puso en riesgo el proceso administrativo que se venía desarrollando, si bien no se originó un perjuicio para la demandada, lo cierto es que la confianza en la labor que realizaba se desquebrajó, más aún si la misma demandante señala que no era la primera vez que sacaba un expediente de su centro laboral; en ese sentido, resultaba factible el poder sancionar a la demandante con el despido.

Con todo lo expuesto, no se evidencia que se haya producido un despido fraudulento, pues el mismo solo se da por situaciones preestablecidas y que tienen que ver expresamente con el fraude y la inexistencia de pruebas, situación que no ocurrió en el caso de autos, pues la falta grave cometida quedó debidamente acreditada.

CONCLUSIONES

En virtud de la subordinación surgen las facultades del empleador y una de ellas es la de poder sancionar de forma proporcional al trabajador ante el incumplimiento de sus obligaciones, esto es, que al haberse verificado dicho incumplimiento por parte del trabajador, el empleador impone una sanción desde una simple llamada de atención hasta el despido, siempre que exista una causa justa conforme lo prescribe el artículo 22º de la LCPL, ya sea relacionado con su capacidad del trabajador o con su conducta (despido disciplinario).

La falta grave es entendida como el quebrantamiento de la buena fe laboral al incumplir las obligaciones de trabajo y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, debemos entender al trabajo en su doble dimensión, esto es, verlo no solo como un derecho, sino también como una obligación, la cual debe asumirse observándose la diligencia del caso al cumplir las normas laborales, desempeñarse con responsabilidad y eficiencia que las circunstancias obligan a efectos de demostrar el cumplimiento de las labores encomendadas, ello a efecto de salvaguardar el bien común entre las partes..

El trabajador debe comprometerse a cumplir con las normas que su empleador le imponga, debiendo actuar con respeto, honestidad y honradez, en ese sentido no podrá ser despedido más que por causa justa, respetando los límites impuestos por la Constitución teniendo como límite principal el respeto de la dignidad del trabajador y su protección en todo momento, aún al verse dentro del procedimiento de despido

El despido fraudulento, es producto de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y se configura cuando se despide al trabajador con ánimo perverso, esto se traduce en la fabricación de pruebas o disfrazar con legalidad la intención de despedir al trabajador mediante el engaño y sin mediar causa justa, situaciones que no se configuraron en el presente caso y es que los hechos imputados, sí existieron, tanto es así que la actora los admite en sus descargos, pero pese a ello busca su reposición por afectación de los principios de inmediatez, proporcionalidad y razonabilidad, cuando hablar de

ello es hablar de despido arbitrario, entonces la demandante planteó mal su demanda y debió buscar la indemnización por despido arbitrario y no la reposición ya que su despido fue legal y justificado por la causal relacionada con su conducta al cometer falta grave quebrantando la buena fe laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- ARCE, E. (2013). Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias. Lima: Palestra Editores.
- AREVALO, J. (2016). Tratado de Derecho Laboral. Lima: Instituto Pacífico.
- BLANCAS, C. (2009). Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- TOYAMA, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. Lima: REVISTA IUS ET VERITAS N° 38, Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- PAREDES, B. (2014). Individualización de los fundamentos que configuran el despido arbitrario. El despido laboral, Lima: Gaceta Jurídica, Lima.

ANEXOS

- Demanda
- Audiencia única
- Sentencia de Juzgado
- Recurso de apelación
- Sentencia de Sala Superior
- Recurso de casación
- Resolución de la Corte Suprema



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

CASACIÓN LABORAL N° 3981-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Sumilla: Cuando los hechos imputados como falta grave fueron reconocidos por el propio trabajador, no estamos ante un despido fraudulento. La proporcionalidad de la sanción debe evaluarse teniendo en cuenta los hechos y la gravedad de la negligencia manifiesta en incumplimiento de las obligaciones laborales, por parte del trabajador.

Lima, seis de marzo de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número tres mil novecientos ochenta y uno, guion dos mil diecisiete, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, [REDACTED] mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y dos a doscientos cincuenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha once de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos ocho a doscientos veintiocho, que revocó la Sentencia apelada de fecha veintiuno de abril de dos mil quince, que corre en fojas noventa y cinco a ciento dos, que declaró infundada la demanda, y reformándola declaró fundada interpuesto por la parte demandada, en el proceso laboral seguido por la demandante, [REDACTED] sobre reposición por despido fraudulento.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha treinta y uno de Julio de dos mil dieciocho, que corre en fojas cien a ciento cinco, del cuaderno de casación, por

1

SECRETARÍA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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



300

CASACIÓN LABORAL N° 3981-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

la siguiente causal: *infracción normativa por inaplicación del inciso a) del 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.* Corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

- a) **Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cincuenta y seis a setenta y tres, subsanada en fojas setenta y nueve a ochenta y tres, la actora solicita su reposición por haber sido objeto de despido fraudulento, con costas y costos del proceso.
- b) **Sentencia de primera instancia:** El Juez del Primer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha veintiuno de abril de dos mil quince, declaró infundada la demanda, al considerar que fue la misma demandante, quien confesó la pérdida de los principales folios del Expediente N° 0719/2014.TC, señalando, que si bien aquella informó con fecha catorce de abril de dos mil catorce, a través del Informe N° 001-2014/MDB, el extravío de los documentos originales del expediente referido, pero también es cierto que omitió señalar que los documentos fueron extraviados fuera del local de OSCE y entregados por un tercero, lo que configura la falta grave imputada, y no se trata de hechos falsos o imaginarios.
- c) **Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Tercera Sala Laboral de Lima, mediante Sentencia de Vista de fecha once de octubre de dos mil dieciséis, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, declarando

2

ANA MARIA VENTURA SALDIVAR
SECRETARIA
DRA. LILIA BUSTOS
CONSEJERA GENERAL DEL PUEBLO

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

CASACIÓN LABORAL N° 3981-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT



fundada la demanda y ordenando la reposición de la actora, al argumentar que la sanción impuesta, en mérito a las circunstancias en que ocurrieron los hechos, resulta desproporcionada; asimismo, por el hecho de haberle imputado una falta que no estaba comprendida en el Reglamento Interno de Trabajo

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal denunciada en el ítem i), está referida a la *infracción normativa por inaplicación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR7*

El artículo de la norma en mención, precisa:

“Artículo 25.- Faltá grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

ANA RIVERA RIVERA CALDIVAR
SECRETARIA
SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL Nº 3981-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

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

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si los hechos que se imputan a la demandante en las cartas de pre aviso y de despido, que corren en fojas seis a doce y trece a dieciséis, respectivamente, constituyen falta grave y tales hechos se subsumen en la norma invocada como tal, y son suficientes para despedir a la actora de su centro laboral.

Quinto: Precisiones sobre el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR7

El dispositivo legal citado al caso, precisa como falta grave, el incumplimiento por parte de la trabajadora de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y básicamente la inobservancia del reglamento interno de trabajo, dicha subsunción de los hechos en la premisa normativa, trae consigo la sanción capital en materia laboral, el cual es el despido, en razón a que siendo el trabajo un derecho y a la vez una obligación, aquel desempeño, debe asumirse con la responsabilidad y eficiencia que las circunstancias obligan, a efectos de demostrar el cumplimiento debido de las labores encomendadas, observándose la diligencia del caso, y la observancia

ANA MARÍA NAVARRI SALDIVAN
SECRETARIA
2da 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° 3981-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

de las normas laborales y del reglamento interno de trabajo, como norma de convivencia interna que debe ser respetado y cumplido por las partes

Sexto: Solución al caso concreto

En el caso de autos, la demandante sostiene que se desempeñaba como Profesional I, especialista Legal del Tribunal de Contrataciones del estado, al haber ingresado por Concurso CAP, y que el día quince de abril del dos mil catorce, mediante informe N° 001-2014/MDB, comunicó a la Presidencia del Tribunal de Contrataciones, el extravío por su persona, de parte del expediente número 0719/2014-TC, expresando que se le entregó completo y foliado, indicando, además, que contaba con copias de parte de las piezas extraviadas, y la parte faltante eran los decretos expedidos en los actuados, los mismos que se encontraban colgados en el sistema, aceptando su responsabilidad respecto a los hechos, tal como se corrobora con el anexo 1-C, que corre en fojas quince de los actuados.

Sétimo: Tal como se observa de la prueba actuada, en dicho informe, no se da cuenta a la Presidencia, que los actuados en el expediente en mención se extraviaron fuera del local de la entidad demandada, para mencionar posteriormente, y en atención a los Memorándums N° 444-2041/RH y N° 451-2014/RH, que el día viernes once de abril de dos mil catorce, llevó a su casa, los originales de los principales actuados del expediente, habiendo olvidado los mismos en un taxi, para después, con fecha dieciséis del mismo mes y año, aquellos fueran devueltos por un tercero ajeno a la institución, a la persona de [REDACTED] Secretario del Tribunal de contrataciones.

Octavo: El Reglamento Interno de Trabajo del OSCE aprobado por Resolución N° 689-2010-OSCE/PRE en su artículo 23°, literal a) que corre en fojas diecinueve a treinta y seis señala que: "Constituyen obligaciones del personal:

5

JANA MARIA WIPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. 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° 3981-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

a) Observar el estricto cumplimiento de las normas legales y administrativas establecidas en el ordenamiento jurídico, así como en el presente RIT, y las que dicte la entidad en uso de su facultad directriz, en forma directa o a través de sus funcionarios autorizados".

En ese sentido, el Memorandum N° 969-2013-TCE del veintitrés de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento trece, parte pertinente estableció:

~~"Los especialistas legales de la Sala (...) tienen las siguientes responsabilidades: (...)~~

g) Cautelar la confidencialidad y seguridad de los expedientes e información contenida en los expedientes a su cargo desde su recepción hasta su pase a Sala (...)"

Noveno: Subsumiendo hechos tenemos: a) que, la actora sacó los actuados del expediente a su casa de manera unilateral, en forma inconsulta y sin autorización alguna de sus superiores; b) ante ello, asumió personalmente toda la responsabilidad en lo referente a la confidencialidad y sobre todo a la seguridad de los actuados, tal como se verifica en el documento que corre a fojas diez a doce; c) la actora, ocultó parte de los hechos en el informe que elevara a la Presidencia, respecto a lo mencionado anteriormente así como a la pérdida de los actuados en un taxi; d) ante ello, se evidencia la existencia del incumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento interno de trabajo; y e) estos hechos, se subsumen precisamente en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, como un incumplimiento de sus obligaciones de trabajo y quebrantamiento de la buena fe laboral, al no observar el Reglamento interno de trabajo.

LINA MARIA VAÑARÍ SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL Nº 3981-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Décimo: Ante estas evidencias, se establece que los hechos denunciados revisten gravedad y se subsumen en la norma denunciada como causal, al establecerse, que se ha violentado el deber de velar por la seguridad del expediente que se le asignara a su cargo, lo que dio como resultado la pérdida del mismo, así como, la confiabilidad de la información que la documentación contiene, los mismos que tienen carácter reservado, lo que ha conllevado, que sea una persona ajena a la institución quien haya entregado los documentos a la secretaría del Tribunal, importando aquello, una falta de cuidado, aplicación y diligencia por parte de la demandante en lo que hizo; en especial en el cumplimiento de sus obligaciones.

De lo expuesto se concluye que la actora no ha sido objeto de un despido fraudulento, toda vez que los hechos imputados como falta grave no son inexistentes ni falsos; por el contrario, existieron, y sobre todo, fueron reconocidos por el propio accionante, hechos que se encuentran tipificados en la normas denunciadas, tanto en el inciso a) del artículo 25º del del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, como en el Reglamento Interno de trabajo, no constituyendo por ende, únicamente un tema de proporcionalidad, sino, básicamente, de inobservancia del reglamento interno de trabajo, norma que vincula a las partes dentro del centro laboral, y básicamente es un tema de responsabilidad y respeto a las obligaciones laborales asumidas por el trabajador que nacen del contrato de trabajo, razón por la cual se concluye que el despido de la demandante ha sido un despido disciplinario que está previsto en la ley, y se ha observado el debido procedimiento, extremos que la sentencia de vista al fundamentar su fallo en la proporcionalidad de la sanción y tipicidad de los hechos, a inaplicado la norma denunciada; por lo que, corresponde declarar fundada la causal.

ANA MARÍA VAIPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL Nº 3981-2017
LIMA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, [REDACTED] mediante escrito presentado el treinta y uno de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y dos a doscientos cincuenta y tres, en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha once de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos ocho a doscientos veintiocho de autos; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha veintiuno de abril de dos mil quince, que corre en fojas noventa y cinco a ciento uno, que declaró **INFUNDADA** la demanda; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido por la demandante, [REDACTED] sobre reposición; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S. S.

VERA LAZO

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

ANA MARÍA NASIPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



1º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE

EXPEDIENTE : 24113-2014-0-1801-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : ARIAS VIVANCO, MERLY GRACE
ESPECIALISTA : SANCHEZ VIOLETA, JOSE
DEMANDADO : ██████████
DEMANDANTE : ██████████

30A

Resolución Nro. 12

Lima, diecinueve de junio del dos mil diecinueve

Por devuelto el expediente por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Tercera Sala Laboral de Lima declara fundada el recurso de casación confirmaron la sentencia de fecha 21 de abril del dos mil quince, en consecuencia declárese infundada la demanda ordénese el archivo definitivo debiendo para ello remitirse al archivo central para su custodia, se advierte que se encuentra el cuaderno de ejecución anticipada N° 24113-2014-18-1801-JR-LA-01 , adjúntese el cuaderno de ejecución al expediente principal al estar devuelto debidamente foliado.

~~PODER JUDICIAL~~
MERLY ARIAS VIVANCO
JUEZ SUPERNUMERARIO
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL
JOSE TEODORO SANCHEZ VIOLETA
SECRETARIO JUDICIAL
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA