



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE LABORAL N°
02922-2018-0-0401-JR-LA-01**



**PRESENTADO POR
GONZALO ARTURO URTEAGA TINCOPA**

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

**LIMA – PERÚ
2022**

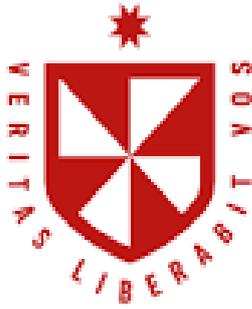


CC BY-NC-ND

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 Abogado

**Informe Jurídico sobre Expediente N° 02922-2018-0-0401-
JR-LA-01**

Materia : **Indemnización por Despido Arbitrario**

Entidad : **Poder Judicial**

Bachiller : **Urteaga Tincopa Gonzalo Arturo**

Código : **2006225626**

LIMA – PERÚ

2022

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

El presente Informe Jurídico analiza el proceso judicial instaurado en vía ordinaria laboral por el señor E.R.C.P. en contra de su ex empleadora, la empresa I.S., con el objetivo de que esta lo indemnice económicamente por haber sufrido un presunto despido arbitrario, sustentando dicha afirmación, primero, en que en el procedimiento de despido efectuado en su contra fue vulnerado su derecho de defensa y no se cumplió con el debido proceso; y, segundo, en no haber cometido ninguna falta grave en perjuicio de su ex empleadora. Adicionalmente, exigió que esta le entregara un certificado de trabajo en el que no se mencione como causal de extinción del vínculo laboral el despido por falta grave. Por su parte, la demandada, alega haber despedido al demandante por haberse apropiado de bienes de propiedad de la demandada mediante la autorización de vales de retiro de materiales (ajenos a sus funciones) en favor de terceros que, posteriormente, le entregaban dichos materiales o los colocaban en un lugar específico determinado por el propio demandante, lo cual, se constituye como falta grave según lo dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo y en la legislación laboral vigente. En primera instancia, el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa declaró fundada la demanda, en consecuencia, ordenó a la demandada el pago de una indemnización por despido arbitrario a favor del demandante y la entrega de un certificado de trabajo en el que no se consigne el despido por falta grave como causal de extinción del vínculo laboral. El juzgado, argumentó que la imputación de la falta grave efectuada en contra del demandante fue genérica y ambigua al no señalar los hechos, fechas y circunstancias de la falta grave cometida. Del mismo modo, indica que no se ha acreditado que el demandante, a pesar de haber autorizado mediante vales el retiro de bienes ajenos a sus funciones, este se haya apropiado de los mismos para obtener para sí o para un tercero un beneficio indebido, ni tampoco que dichos bienes hayan sido retirados del centro de labores. La demandada, presentó recurso de apelación en contra de la referida sentencia alegando que la imputación efectuada en contra del demandante durante el procedimiento de despido fue clara y precisa, ya que se señaló que la falta grave consistía en la apropiación de bienes ajenos a sus funciones, precisamente, mediante la autorización de vales de retiro, los cuales fueron aportados oportunamente como medios probatorios. Adicionalmente, alegó que el juzgado no había valorado correctamente las declaraciones de los testigos que manifestaron haber retirado los bienes en cuestión por ordenes del demandante y que le habían entregado los mismos al demandante o los habían colocado en un lugar específico determinado por este. En segunda instancia, la Segunda Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa revocó la sentencia de primera instancia y reformándola declaró infundada la demanda. La sala sustentó su fallo principalmente en las declaraciones y testimoniales presentados por la demandada en las que existe consenso por parte de los testigos en haber usado los vales firmados por el demandante para posteriormente entregarle los materiales retirados a este. El demandante presentó recurso de casación en contra de la sentencia de vista, alegando interpretación errónea del dispositivo legal que contiene la falta grave imputada, sin embargo, los argumentos de su recurso estaban orientados a que se efectúe una revalorización de los medios probatorios analizados por las instancias previas, motivo por el cual, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República declaró improcedente el recurso de casación.

NOMBRE DEL TRABAJO

URTEAGA TINCOPA.docx

RECUENTO DE PALABRAS

14271 Words

RECUENTO DE CARACTERES

74616 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

30 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

80.8KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 16, 2023 5:49 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

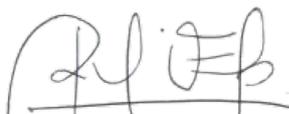
Mar 16, 2023 5:50 PM GMT-5**● 17% de similitud general**

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

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 4% 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 Hechos Expuestos por las Partes Intervinientes en el Proceso.....	4
1.	Hechos expuestos por el Demandante en la Demanda y Ampliación de Demanda.....	4
2.	Hechos expuestos por la Demandada en la Contestación de Demanda y Audiencia de Juzgamiento.....	7
3.	Hechos expuestos por el Demandante mediante Escrito de fecha 10 de abril de 2019.....	10
4.	Hechos expuestos por la Demandada en la Apelación de Sentencia de Primera Instancia.....	11
5.	Hechos expuestos por el Demandante en el Recurso de Casación.....	12
II.	Identificación y Análisis de los Principales Problemas Jurídicos del Expediente.....	14
1.	Identificación de los Principales Problemas Jurídicos.....	14
2.	Análisis de los Principales Problemas Jurídicos.....	14
A.	Problema N° 1: ¿El procedimiento de despido efectuado en contra del demandante fue realizado conforme a ley?.....	14
B.	Problema N° 2: ¿Las acciones imputadas al demandante se ajustan al supuesto de hecho considerado como falta grave contenido en el inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728?.....	15
III.	Posición Fundamentada sobre los Problemas Jurídicos Identificados.....	17
1.	Posición fundamentada del Problema Jurídico N° 1.....	17
2.	Posición fundamentada del Problema Jurídico N° 2.....	19
IV.	Posición Fundamentada sobre las Resoluciones Emitidas.....	20
1.	Sentencia de Primera Instancia.....	20
2.	Sentencia de Vista.....	24
3.	Casación Laboral.....	28
V.	Conclusiones.....	29
VI.	Bibliografía.....	30

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO

1. HECHOS EXPUESTOS POR EL DEMANDANTE EN LA DEMANDA Y AMPLIACIÓN DE DEMANDA

a) El señor E.R.C.P (en adelante el demandante), con fecha 11 de abril de 2018, interpuso vía proceso ordinario laboral una demanda de Indemnización por Despido Arbitrario en contra de su ex empleadora, la empresa I.S. (en adelante la demandada), demanda que fue tramitada bajo el expediente número 02922-2018-0-0401-JR-LA-01 y vista en primera instancia por el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

b) El petitorio de la demanda presentada por el demandante consiste en que se ordene a la demandada el pago de S/ 49,920.00 Soles por concepto de Indemnización por Despido Arbitrario más los intereses laborales correspondientes. El monto calculado por el demandante corresponde a una remuneración y media (S/ 7,800.00 Soles) por 6.4 (06 años, 3 meses y 23 días). Resulta importante señalar que, el demandante afirma haber laborado para la demandada desempeñando el cargo de Capataz de Planta del Área de Motocarga y Despachos durante el periodo comprendido entre el 01 de diciembre de 2011 hasta el 23 de marzo de 2018 y que su remuneración básica mensual ascendía a la suma de S/ 5,200.00 Soles.

c) Los Fundamentos de Hecho expuestos en la demanda presentada por el demandante se pueden sintetizar en:

- Que, mantuvo un vínculo laboral de carácter indeterminado con la demandada desde el 01 de diciembre de 2011 hasta el 23 de marzo de 2018 bajo el Régimen Laboral General de la Actividad Privada.
- Que, con fecha 17 de marzo de 2018, mediante una Carta de Preaviso de Despido, la demandada le imputa la comisión de una falta grave que no cometió.
- Que, en la Carta de Preaviso de Despido la demandada no señala ni establece en que falta grave ha incurrido, más sólo se limita a señalar que las faltas graves cometidas por el demandante se encuentran tipificadas en el inciso d) del artículo 82° del Reglamento Interno de Trabajo de la demandada¹. Adicionalmente, indica que la demandada no le hizo entrega del mencionado reglamento.
- Que, la Carta de Preaviso de Despido es nula al no contener una calificación jurídica de los hechos o circunstancias de las faltas graves imputadas, omisión que afecta el derecho de defensa y el debido proceso, debido a que sin conocer que falta grave habría cometido y tipificada como tal, le resulta imposible defenderse, vulnerando así lo establecido por el artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante T.U.O. del Decreto Legislativo 728).

¹ “La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador que se encuentren bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros con prescindencia de su valor”.

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

- Que, la Carta de Preaviso de Despido no puede ser considerada como carta de imputación de cargos, al amparo de lo establecido en el artículo 31° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, pues no contiene la correspondiente calificación jurídica de los hechos y fechas que constituyen la falta grave cometida por el demandante. Así mismo, indica que la situación antes descrita vulnera el Principio de Tipicidad reconocido en el literal d) del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú. En ese mismo sentido, el demandante indica que la mencionada carta sólo se limita a citar la norma infringida del Reglamento Interno de Trabajo, más no establece la relación de causalidad entre la norma infringida y la conducta infractora.
- Que, la demandada no cumple con detallar que consumibles y en que fechas el demandante habría autorizado el retiro de los mismos sin justificación. Lo señalado, a efectos de cotejar que el demandante, efectivamente, solo firmó el Vale de Autorización o Retiro. Así mismo, señala que el procedimiento regular obligatorio para el retiro de consumibles consistía únicamente en autorizar mediante vales la entrega del material que era proporcionado por el almacén de manera permanente, no siendo de su responsabilidad ver la utilización de dicho material por parte de los practicantes de la demandada.
- Que, la demandada no detalla cuales fueron los consumibles que fueron indebidamente apropiados por el demandante, ni cuando fueron retirados por éste de su centro de labores. El demandante, negó haber ejecutado la apropiación de los consumibles en cuestión.
- Que, las omisiones antes descritas vulneran el derecho de defensa y el debido proceso, ya que el demandante afirmó desconocer que hechos estaban relacionados con la falta imputada, motivo por el cual, le resultaba imposible determinar contra que faltas en concreto y tipificadas como tal debía defenderse.
- Que, en la Carta de Preaviso de Despido no se adjuntan los medios probatorios correspondientes, más solo se hace referencia a versiones efectuadas por la demandada de forma unilateral. Versiones en las que la demandada, afirma el demandante, presume que éste habría autorizado el retiro de consumibles sin justificación de su utilización con el objetivo de apropiarse de estos y retirarlos de su centro de labores.
- Que, la ausencia de los medios probatorios que acrediten la comisión de la falta grave imputada al demandante, generó un acto lesivo al derecho de defensa de éste, ya que desconoce las pruebas válidas a refutar y evitar así una sanción injusta. En ese sentido, el demandante afirmó que, de las pruebas proporcionadas por la demandada, no se podía determinar su responsabilidad en las faltas graves imputadas.
- Que, el demandante niega haberse apropiado y retirado los consumibles en cuestión de su centro de labores, sin embargo, precisa que existía la disposición de sólo autorizar a favor de los practicantes la entrega de vales de consumibles. Indica a su vez que, dichos consumibles debían ser utilizados dentro del centro de labores, pero que no era de su responsabilidad verificar el uso que los practicantes daban a dichos consumibles, ya que los vigilantes de la demandada se encargaban de verificar que los bienes de la empresa no salgan de sus instalaciones. Finalmente, señala que otros trabajadores de la empresa también autorizaban vales de consumibles.
- Que, en el supuesto negado que el demandante hubiera cometido la falta imputada, dicha falta no cumple con el supuesto de que, la falta en merito a la que se produce el despido, revista la gravedad correspondiente según la normativa

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

laboral vigente. El demandante sustenta dicha posición en que, según su posición la normativa laboral y la doctrina, para que se constituya falta grave es necesario que: i) Los hechos se deriven directamente de la relación laboral, ii) Revista gravedad a tal punto que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral; y iii) Se tenga en cuenta el principio de gradualidad de sanciones.

d) Los Fundamentos de Derecho expuestos y citados en la demanda presentada por el señor E.R.C.P se pueden sintetizar en:

- Que, al amparo de lo dispuesto por el artículo 38° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, le corresponde una indemnización por despido arbitrario *“equivalente a 1 (una) remuneración y 1/2 (media) mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 (doce) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos”*.
- Que, según lo dispuesto por el artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, no se ha establecido el supuesto de hecho cometido por el demandante y reconocido como falta grave en alguno de los incisos que conforman el mencionado artículo.
- Que, según lo dispuesto por el artículo 31° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, la Carta de Preaviso de Despido no cumple con establecer la calificación jurídica de los cargos (hechos y fechas) que se constituyen como la falta grave imputada al demandante.
- Que, según lo dispuesto por el literal d) del inciso 24) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, la Carta de Preaviso de Despido contraviene el Principio de Tipicidad al no establecer cuáles son las conductas que se constituyen como falta grave cometida por el demandante.
- Que, el demandante cita los artículos 22°,23°,24°,26° y 27° de la Constitución Política del Perú, precisando que no contextualiza la aplicación de dichos artículos en su demanda.
- Que, según lo dispuesto por el artículo 34° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, *“Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido”*, motivo por el cual, le corresponde ser indemnizado.
- Que, la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la Republica ha delimitado, mediante la Casación N° 2147-2004-Lima, cuáles son los criterios determinantes que debe reunir el despido por falta grave: i) *La infracción de los deberes esenciales que el contrato le impone al trabajador*, ii) *La trascendencia de la falta grave, que consiste en lesión irreversible al vínculo laboral producida por el acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia del vínculo laboral*; y iii) *La culpabilidad del trabajador, que alude al actuar libre y no necesario de éste, sea por dolo o negligencia inexcusable que suponga el incumplimiento de las obligaciones laborales que le conciernen*.

e) Los Medios Probatorios ofrecidos en la demanda presentada por el demandante son:

- Carta de Preaviso de Despido remitida por la demandada.
- Carta de Descargos presentados por el demandante.

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

- Carta de Despido remitida por la demandada.
- Acta de Constatación Policial.
- Copia Simple de 06 boletas de Pago.
- Copia Simple de Deposito de CTS.

f) Con fecha 24 de abril de 2018, el demandante amplía su demanda en los siguientes términos:

- Que, la demandada expidió el correspondiente Certificado de Trabajo a favor del demandante consignando como motivo de la extinción del vínculo laboral el despido por falta grave.
- Que, en atención a lo anteriormente señalado, solicita al juzgado como nueva pretensión que la demandada suprima señalar en el Certificado de Trabajo, como motivo de la extinción del vínculo laboral, el despido por falta grave efectuado en contra del demandante, en vista de que, aún no se había comprobado la comisión de dicha falta y la imposibilidad de acceder a nuevo puesto de trabajo produciéndole así un perjuicio económico.
- Adjunta como medio probatorio el Certificado de Trabajo expedido por la demandada.

g) A efectos de cumplir con lo ordenado por el juzgado mediante Resolución N° 01 de fecha 09 de mayo de 2018 en la que se declaró inadmisibile la demanda, el demandante, con fecha 17 de mayo de 2018, precisa los fundamentos facticos y jurídicos de su nueva pretensión en los siguientes términos:

- Que, al no haberse probado judicialmente su responsabilidad respecto de la falta grave que le imputa la demandada, solicita al juzgado le ordene a ésta suprimir como causal de extinción del vínculo laboral el despido por falta grave en el Certificado de Trabajo. Además, indica que al postular a nuevos trabajos le solicitan dicho documento, el mismo que le ocasiona un grave perjuicio moral, económico y que atenta contra la dignidad del trabajo, motivo por el cual, no puede ejercer labores como trabajador.
- Que, por lo anteriormente señalado, afirma que corresponde a la demandada suprimir del Certificado de Trabajo el despido por falta grave hasta que no se haya demostrado su culpabilidad.
- Que, al amparo del artículo 1° y el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú, debe prevalecer el derecho fundamental a la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad, así como, el derecho a que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

2. HECHOS EXPUESTOS POR LA DEMANDADA EN LA CONTESTACIÓN DE DEMANDA Y EN LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

a) La demandada, con fecha 23 de octubre de 2018, debidamente representada por su apoderada, se apersona al proceso y contesta la demanda interpuesta por el demandante negándola en todos sus extremos.

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

b) Los Fundamentos de Hecho expuestos en la contestación de demanda presentada por la demandada se pueden sintetizar en:

- Que, es cierto que el demandante laboró para la demandada durante el periodo comprendido entre el 01 de diciembre de 2011 hasta el 23 de marzo de 2018 desempeñando el cargo de Capataz en el área de Montacargas y Despacho.
- Que, sus funciones como Capataz consistían en supervisar el embalaje y el envío de materiales y estructuras en camiones, para lo cual, el demandante debía vigilar que el personal a su cargo cumpla con ejecutar dicha tarea, siendo de responsabilidad del demandante verificar que todo se encuentre conforme.
- Que, en mérito a sus funciones como Capataz, el demandante se encontraba facultado a emitir vales de retiro de materiales del almacén para sus subordinados, precisando que dichos materiales, únicamente, podían ser aquellos que guardasen relación directa con sus funciones, como, por ejemplo, cinta de embalaje, entre otros. Señala además que, a efectos de cumplir con las funciones para las que fue contratado, no habría motivo para solicitar el retiro de otro tipo de materiales.
- Que, tomaron conocimiento de que el demandante habría autorizado vales de retiro de materiales como discos de desbaste, de corte, lunas oscuras, etc., los mismos que no guardaban ninguna relación con el cumplimiento de las funciones encargadas al demandante.
- Que, debido a lo anteriormente señalado, solicitaron al Jefe de Planta del centro de labores emitiera un informe respecto de si el demandante se encontraba autorizado a emitir vales de retiro de materiales como discos de desbaste, de corte, lunas oscuras, soldaduras, etc.; En dicho informe signado con el N° 004-2018, se estableció que el demandante no se encontraba autorizado a emitir vales de retiro de los materiales antes mencionados ya que éstos no eran necesarios para el cumplimiento de sus funciones y, además, pertenecían al área de Producción.
- Que, con fecha 16 de marzo de 2018, se reunió al demandante y a los trabajadores que hicieron uso de los vales de retiro de materiales autorizados por el demandante, ello a efectos de que expliquen el motivo por el cual hicieron uso de dichos vales, así como, hacerles entrega de la Carta de Preaviso de Despido.
- Que, en los descargos presentados por los trabajadores mencionados en el punto anterior, éstos coinciden en que: i) Hicieron uso de los vales en cuestión por indicaciones directas del demandante, ii) Desconocen los motivos por los cuales el demandante les solicitaba hacer uso de dichos vales, iii) No conservaban los materiales retirados, ya que, o bien le entregaban dichos materiales al demandante, o los colocaban en otro lugar por indicaciones del demandante, desconociendo cual era el paradero final de los materiales.
- Que, los descargos presentados por los trabajadores antes mencionados contradicen los descargos presentados por el demandante, motivo por el cual, la demandada concluyó que se ha acreditado que el demandante autorizó el retiro de consumibles de discos de cortes y soldadura sin justificación de su utilización, apropiándose de los mismos y retirándolos de su centro de labores. Es por esta razón que la demandada remite al demandante la Carta de Despido correspondiente. En ese sentido, tanto la Carta de Preaviso de Despido, así como, la Carta de Despido se encontraban válida y legalmente justificadas.
- Que, las acciones del demandante fueron denunciadas ante el Ministerio Público por la demandada. Cabe precisar que, la demandada, afirmó que sería el

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

Ministerio Público el que determinaría cómo el demandante habría retirado el material de su centro de labores, pero que, sin perjuicio de ello, ya se había acreditado el retiro indebido de materiales ajenos a las funciones del demandante, lo cual, se constituye como falta grave. No obstante lo señalado previamente, lo cierto es que, la demandada, lo único que no logró acreditar es la manera en la que el demandante retiraba los consumibles del centro de labores. Al respecto, el Ministerio Público no encontró responsabilidad penal en el demandante y la denuncia fue archivada de forma definitiva el 28 de enero de 2019.

- Que, el Reglamento Interno de Trabajo le fue entregado al demandante tal y como puede apreciarse en el cargo de entrega de fecha 11 de julio de 2012.
- Que, el artículo 44° del Decreto Supremo N° 001-96-TR indica que el error en la cita legal no invalida el acto, en ese sentido, haber hecho mención únicamente al inciso d) del artículo 82° del Reglamento Interno de Trabajo y no al inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, no enerva el hecho de que en la Carta de Preaviso de Despido se determinaron de manera clara los hechos que constituyen la falta grave que propició el despido del demandante.
- Que, a partir de la denuncia de hurto interpuesta en contra del demandante, se realizaron mayores investigaciones y que, producto de dichas investigaciones, se obtuvieron declaraciones de otros trabajadores de la demandada que coincidían en los siguientes puntos: i) El demandante autorizaba vales a terceros para que recojan material indebido por órdenes directas de éste, ii) Los vales autorizados por el demandante corresponden a materiales que no eran propios de sus funciones, iii) Al demandante, por órdenes de este, los trabajadores de la demandada le hacían entrega de materiales que no eran necesarios para el cumplimiento de las funciones del demandante y que éste mantenía dichos materiales en su poder; y iv) El demandante, aparentemente, retiraba los materiales en camiones.
- Que, las acciones del demandante produjeron un perjuicio económico a la demandada y constituyen una falta grave que justifica plena y legalmente su despido.

c) Los Fundamentos de Derecho expuestos y citados en la contestación de demanda presentada por la demandada se pueden sintetizar en:

- Que, al amparo del inciso c) del artículo 25° T.U.O del Decreto Legislativo 728, *“la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador que se encuentren bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros con prescindencia de su valor”* se constituye como la falta grave que justificó la extinción del vínculo laboral que mantenía la demandada con el demandante.
- Que, al amparo del artículo 44° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, *“el error en la cita legal de las comunicaciones, no invalida las mismas, siempre que los hechos que den lugar a la atribución de la falta estén debidamente determinados”*, en ese sentido, no haber hecho mención al inciso c) del artículo 25° T.U.O del Decreto Legislativo 728 en la Carta de Preaviso de Despido, no enerva el hecho de que en dicha misiva se determinó de manera clara los hechos imputados como falta grave.
- Que, la demandada cita el artículo 19° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo respecto a los requisitos de la contestación de demanda.

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

- Que, la demandada cita el artículo 3° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, respecto a los elementos del contrato de trabajo, precisando que NO contextualiza la aplicación de dicho artículo en su contestación de demanda.

d) Los Medios Probatorios ofrecidos en la contestación de demanda presentada por la demandada son:

- 6 Declaraciones Testimoniales de trabajadores de la demandada cuya finalidad es esclarecer si el demandante les ordenó el retiro de consumibles y que hacían con estos.
- Cartas de Preaviso de Despido y Descargos de trabajadores de la demandada que sustentan las declaraciones efectuadas por estos.
- Memorándums y Descargos de trabajadores de la demandada que sustentan las declaraciones efectuadas por estos.
- Copia del Informe N° 004-2018 emitido por el Jefe de Planta que prueba que el demandante no tenía autorización para el retiro de materiales ajenos a su función.
- Copia del cargo de entrega del Reglamento Interno de Trabajo firmado por el demandante que prueba que éste conocía de las normas contenidas en dicho reglamento.
- Cuadro Resumen de los vales de retiro de materiales ajenos a las funciones del demandante que fueran firmados por éste y que acreditan la gran cantidad de materiales sustraídos.
- Copia de los vales de retiro de materiales firmados por el demandante que prueban que éste autorizó indebidamente el retiro de materiales ajenos a su función.
- Por el principio de comunidad de la prueba, los medios probatorios del demandante que acreditan el procedimiento de despido efectuado en contra de éste.

e) En la Audiencia de Juzgamiento llevada a cabo el día 27 de mayo de 2019, la demandada ofreció como medio probatorio un CD que contenía el audio de una conversación entre el demandante y uno de los trabajadores de la empresa. De la transcripción de dicho audio, se puede inferir que la conversación se produce el día en que la demandada reunió al demandante con los trabajadores que habían hecho uso de los vales de retiro de materiales autorizados por el demandante. Al mismo tiempo, permite acreditar que el demandante le indica al trabajador que niegue haber retirado materiales.

3. HECHOS EXPUESTOS POR EL DEMANDANTE MEDIANTE ESCRITO DE FECHA 10 DE ABRIL DE 2019

a) El demandante mediante escrito de fecha 10 de abril de 2019, ofrece al juzgado en calidad de medios probatorios extemporáneos copia certificada de la carpeta fiscal que investigó la denuncia interpuesta por la demandada en su contra. En dicha carpeta fiscal, se dispuso que no procede formalizar ni continuar investigación preparatoria en contra del demandante y que la resolución que dispuso ello se encuentra en estado de consentida.

- b) El demandante presentó dichos medios probatorios con la finalidad de acreditar que los hechos materia de denuncia no existieron en el ámbito penal y son de repercusión inmediata en el proceso laboral.

4. HECHOS EXPUESTOS POR LA DEMANDADA EN LA APELACIÓN DE SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

- a) Notificada la Sentencia de Primera Instancia que declara Fundada la demanda, la demandada con fecha 08 de julio de 2019, interpone Recurso de Apelación en contra de la referida sentencia.

- b) Los errores de hecho y derecho que señala en la fundamentación de agravios se pueden sintetizar en:

- Que, en el Considerando 4.9 de la sentencia materia de apelación existe error de hecho cuando señala que la imputación es genérica y vacía, debido a que la descripción de la falta ha sido correcta al haberse señalado cuales son los hechos y los actos que configuran la falta grave cometida por el demandante y tipificada como tal en la ley. Del mismo modo, en la sentencia apelada se advierte que no se advierte la fecha de los hechos, lo cual resulta ser falso en vista de que en los vales de retiro se encuentra la fecha en la que fueron autorizados (firmados) por el demandante. Al respecto, señala que dichos vales han sido ofrecidos como medio probatorio en el proceso y se encuentran en el expediente.
- Que, en el Considerando 4.11 de la sentencia materia de apelación existe error al señalar que no se ha acreditado que los bienes extraídos han sido para beneficio del demandante o de terceros o que haya sido para su utilización indebida. Lo señalado resulta ser falso ya que el demandante en sus descargos señaló textualmente que *“hay disposición de autorizar entrega de consumibles a favor de los practicantes para que perfeccionen su labor”*, entonces, si por regla procesal general la parte que indica un hecho tiene que probarlo, y no habiendo acreditado el demandante que exista dicha disposición de autorización en favor de los practicantes, no puede tenerse la misma como cierta. En esa línea argumentativa, el demandante ha utilizado de forma indebida los bienes del empleador en beneficio de terceros, para el caso los practicantes, al hacerles entrega de bienes sin tener autorización para ello.
- Que, no se ha hecho una correcta valoración de la prueba en forma conjunta respecto de los testigos que declararon en la audiencia de juzgamiento que el demandante les solicitaba que retiren discos de corte y soldadura (materiales que ni ellos ni el demandante utilizaban para su labor), para lo cual, el demandante les entregaba un vale de retiro de material autorizado por éste y luego el material retirado le era entregado al demandante.
- Del mismo modo, no se ha valorado correctamente los descargos correspondientes a los memorándums de dos testigos (descargos que fueron ofrecidos oportunamente en la contestación de demanda) en los que ambos manifiestan que el demandante retiraba los discos de corte y soldadura en camiones.

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

- Que, atención a los argumentos antes expuestos se encuentran plenamente acreditadas las faltas graves cometidas por el demandante, al utilizar indebidamente los bienes de la empresa y apropiándose de los mismos.
- Que, se ha cumplido con el debido proceso desde el envío de la carta de preaviso de despido hasta la extinción del vínculo laboral. Así mismo, se ha efectuado un test de proporcionalidad y razonabilidad respecto de la sanción impuesta al demandante por el perjuicio objetivo producido en contra de la demandada, considerando la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, entre otros.
- Que, la Casación Laboral N° 419-2014- Ayacucho establece que para que el incumplimiento de las obligaciones de trabajo constituya una falta grave, se deberá exigir que el elemento típico de dicha conducta revista de especial gravedad y que sea dolosa o intencionada, en ese sentido, el actuar del demandante es doloso y grave, ya que creo un sistema para el retiro de materiales para el uso posterior indebido de los mismos o bien para su apropiación.

5. HECHOS EXPUESTOS POR EL DEMANDANTE EN EL RECURSO DE CASACIÓN

- a) Notificada la Sentencia de Vista que revoca la sentencia de primera instancia y reformándola declara infundada la demanda, el demandante con fecha 25 de setiembre de 2019, interpone Recurso de Casación en contra de la referida sentencia.
- b) Dentro de los requisitos de procedencia, señala como infracción normativa por interpretación errónea del literal c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728. En ese sentido, los argumentos esgrimidos en la casación se pueden sintetizar en:
- c) Que, existe ambigüedad y ausencia de medios probatorios para acreditar la falta laboral. Para ello, indica que sin perjuicio de que en la carta de cargos (carta de preaviso de despido) no se ha señalado las circunstancias y las fechas en que ocurrieron los hechos, lo que se traduce en una imputación ambigua, la falta imputada no se ha configurado ya que, la sala superior no tomó en consideración que, de las declaraciones brindadas por los testigos en la audiencia de juzgamiento, se desprende que éstos han señalado que el demandante autorizaba retiro de materiales ajenos a su función, no obstante, no pueden precisar que si ello ha sido para una utilización indebida o para beneficio del demandante o de terceros. Señala también que, los testigos desconocen el destino de los bienes retirados, ya que uno los colocaba en el cajón de una gaveta y el otro en las manos del demandante, así mismo, no se ha acreditado que los bienes hayan sido retirados del centro de labores.
- d) Que, respecto al audio de la conversación contenido en el CD, el demandante afirma que dicho medio probatorio no acredita que los bienes hayan sido extraídos para beneficio del demandante o de terceros o que hayan sido utilizados de forma indebida, máxime si la demandada no ha acreditado haberle entregado al demandante un manual de operaciones y funciones como capataz

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

del área de montacargas en el que se encuentre presente la prohibición de entregar vales de retiro de materiales de otras áreas, pues es recién con el Informe del Jefe de Planta que se pone en conocimiento del Gerente Administrativo que el demandante solo se encontraba autorizado para autorizar vales de retiro de materiales inherentes al ejercicio de sus funciones.

- e)** Que, la Sala Superior señaló que el trabajador que no hacía cortes ni soldadura mencionó que retiraba discos de cortes por indicaciones del demandante y que desconocía el uso que éste le daba a dichos materiales, no obstante, sospechaba que los retiraba de la empresa. Esta situación, cuestiona el demandante, cómo podría acreditar que éste se apropiaba de los materiales retirados, o los beneficios que obtenía de dichos materiales.
- f)** Que, la Sala Superior sustentó la falta cometida por el demandante con un memorándum dirigido a otro trabajador, sin embargo, las consecuencias de dicho memorándum son solo para el trabajador que lo recibió, por ende, no tienen incidencia en el demandante o para acreditar falta alguna.
- g)** Que, respecto a la inexistencia de la falta, la jurisprudencia ha determinado que la causal de falta grave imputada al demandante se configura cuando: i) El bien del empleador pase a patrimonio de un tercero por acción del trabajador o al patrimonio de este último, ii) Se beneficie al trabajador o al tercero, iii) Se cause perjuicio al empleador. Bajo esas premisas, no existe documento idóneo que acredite que los bienes retirados hayan pasado al patrimonio del demandante, es sólo la demandada la que ha señalado que el demandante se ha beneficiado, no se ha señalado el perjuicio cometido en contra de la demandada, y que, si el Ministerio Público no encontró responsabilidad penal en el demandante, no ha existido la falta.
- h)** Por otro lado, el demandante hace una serie de referencias al despido fraudulento, de las que se puede inferir que lo buscan es argumentar que los hechos no han sido comprobados ni acreditados plenamente por la demandada, ni en el procedimiento de despido ni tampoco en el juicio, lo que evidenciaría, a criterio del demandante, un animo perverso y de engaño de la demandada con el único propósito de desvincularlo.
- i)** Finalmente, hace referencia al quebrantamiento de la buena fe laboral que alega la demandada, indicando (aparentemente) sólo un incumplimiento parcial de sus funciones durante el desarrollo de sus labores².

² La redacción del demandante en este tramo de la casación es defectuosa, motivo por el cual, no es posible comprender plenamente la idea que pretendía argumentar y/o sustentar.

II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

De la evaluación del Expediente Judicial, se pueden advertir como principales problemas jurídicos los siguientes:

Problema N° 1: ¿El procedimiento de despido efectuado en contra del demandante fue realizado conforme a ley?

Problema N° 2: ¿Las acciones imputadas al demandante se ajustan al supuesto de hecho considerado como falta grave contenido en el inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728?

2. ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

Identificados los principales problemas jurídicos del Expediente Judicial, analicemos entonces cada uno de ellos. Así tenemos:

A. Problema N° 1: ¿El procedimiento de despido efectuado en contra del demandante fue realizado conforme a ley?

a) A efectos de determinar si el procedimiento de despido efectuado en contra del demandante fue realizado conforme a ley, es fundamental delimitar normativamente cuales son los requisitos esenciales que deben estar presentes en un procedimiento de despido laboral. En ese sentido, es menester señalar textualmente lo contenido en los artículos 31° y 32° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, que a la letra indican:

“Art. 31°.- Procedimiento de despido

*El empleador no podrá despedir **por causa relacionada con la conducta** o con la capacidad del trabajador **sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare**, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. **Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo**, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. **La exoneración debe constar por escrito**. Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, **debe observarse el principio de inmediatez**”.*

“Art. 32°.- Comunicación del despido

El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de

notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.

b) Si se efectúa una lectura e interpretación sistemática de los dispositivos legales antes señalados, se puede concluir que la legislación laboral establece que, por causas relacionadas a la conducta del trabajador, el procedimiento de despido debe comunicarse por escrito al trabajador, en la práctica mediante una carta de preaviso de despido, otorgándole un plazo de 6 días para que formule los correspondientes descargos a la imputación de la falta o faltas graves (cargos formulados) efectuada en la carta de preaviso de despido. Posteriormente, si luego de revisados los descargos se opta por la desvinculación del trabajador, debe remitírsele a éste la carta de despido correspondiente, en la que se debe indicar de modo preciso la causa del despido y la fecha de extinción del vínculo laboral.

c) En el presente caso, se tiene que la carta de preaviso de despido remitida por la demandada al demandante, cumplió con indicar en que consistían los cargos formulados en contra del segundo. En efecto, el primer párrafo de dicho documento establece de manera concreta que se imputa al demandante haber autorizado el retiro de consumibles sin justificación de su utilización, para luego apropiarse de dichos consumibles y retirarlos de la empresa. Al mismo tiempo, la demandada cumple con precisar que dicha conducta infringe lo dispuesto por el artículo 82° del Reglamento Interno de Trabajo, el cual señala que *“la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador, o que se encuentren bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor”*, se constituye como falta grave.

d) Del mismo modo, se tiene que la demandada cumplió con otorgarle al demandante el plazo de ley para que formulase los descargos correspondientes. El demandante formuló dichos descargos y luego de analizados, la demandada, le comunicó al primero por conducto notarial la extinción del vínculo laboral mediante una carta de despido. Resulta oportuno precisar que, en dicha carta de despido, la demandada cumplió con indicar el motivo por el cual se daba por concluida la relación laboral que mantenía con el demandante, así como, cumplió también con indicar la fecha de extinción del vínculo laboral o fecha de cese. En ese sentido, resulta posible afirmar que el procedimiento de despido fue realizado conforme a ley.

B. Problema N° 2: ¿Las acciones imputadas al demandante se ajustan al supuesto de hecho considerado como falta grave contenido en el inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728?

a) A efectos de determinar si las acciones imputadas al demandante se ajustan al supuesto de hecho considerado como falta grave en la legislación laboral vigente, resulta fundamental, previamente, establecer de manera concreta y

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

precisa en que consistieron dichas acciones. Entonces, se puede afirmar que, al demandante, mediante la carta de preaviso de despido y la carta de despido se le imputa: “*“autorizar el retiro de consumibles (discos de corte y soldadura) sin justificación de su utilización, luego de ello apropiarse de dichos consumibles y retirarlos de la empresa”*”. Las acciones señaladas previamente se constituyen como la conducta infractora imputada al demandante.

b) Sin perjuicio de la imputación hecha en contra del demandante, de la lectura y análisis de los medios de prueba ofrecidos por ambas partes se puede afirmar que, el demandante, sin conocimiento ni aprobación de la demandada, autorizó vales de retiro de materiales ajenos a su función a efectos de que terceros hagan uso de dichos vales para que, posteriormente, estos terceros le hagan entrega al demandante de los materiales retirados, o en su defecto, coloquen dichos materiales en un lugar específico determinado por el demandante. Las acciones detalladas con anterioridad, considero de forma personal, se constituyen como acciones probadas cómo cometidas por el demandante, debido a que han sido sustentadas con las manifestaciones de diversos trabajadores de la demandada y que coinciden entre sí.

c) Habiendo establecido las acciones imputadas al demandante y, al mismo tiempo, las acciones cometidas imputadas al demandante que han podido ser debidamente acreditadas, resulta fundamental precisar de forma textual el supuesto de hecho tipificado como falta grave que se encuentra contenido en el inciso c) del artículo 25 del T.U.O. del Decreto Legislativo 728°, que a la letra indica:

“Art.- 25 Falta grave

Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que ha irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

(...)

*c) La **apropiación** consumada o frustrada de **bienes** o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como, la retención o **utilización indebidas** de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor”.*

d) Al encuadrar las acciones del demandante dentro del supuesto de hecho citado en el dispositivo legal del literal anterior, se puede concluir que existen las siguientes conductas y su tipificación: i) Autorizar vales de retiro de materiales ajenos a las funciones del demandante, se constituye como la utilización indebida de bienes del empleador en beneficio de terceros; ii) Solicitar que los materiales retirados con los vales en cuestión, que son ajenos a la funciones del demandante, le sean entregados a éste o sean colocados en un lugar específico determinado por el demandante, se constituye como la apropiación de bienes del empleador en beneficio propio. En ese sentido, resulta posible afirmar que las acciones imputadas al demandante se ajustan al supuesto de hecho considerado como falta grave contenido en el inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728.

III. **POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS**

1. **POSICIÓN FUNDAMENTADA DEL PROBLEMA JURÍDICO N° 1**

a) Desde una perspectiva personal, considero que el procedimiento de despido efectuado en contra del demandante, fue realizado conforme a ley. En efecto, como se ha demostrado en el análisis del problema, sí se cumplieron con los requisitos esenciales que la legislación laboral exige en un procedimiento de despido, ya que, por escrito (mediante la carta de preaviso de despido) se puso en conocimiento del demandante cual era la conducta infractora que se le imputaba, se le indicó que dicha conducta se encontraba tipificada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo, se recibieron y analizaron sus descargos y se le comunicó el despido notarialmente (mediante la carta de despido) señalando la falta grave cometida, su tipificación legal y la fecha de cese.

b) Por otro lado, considero que importante recalcar que el demandante pretendió invalidar el procedimiento de despido indicando que la carta de preaviso de despido es nula debido a que no se señalan los hechos y fechas que constituyen la falta grave imputada en su contra, ni tampoco de que consumibles se habría apropiado. Adicionalmente, indica que no se ha calificado jurídicamente su conducta, por ende, no puede determinar si la misma se constituye como falta grave, vulnerando así el Principio de Tipicidad. A su vez, manifiesta que no se adjuntan medios probatorios que acrediten la comisión de la falta grave y, finalmente, que, en el supuesto negado de haber incurrido en dicha conducta, esta no reviste la gravedad correspondiente para ser considerada como falta grave causal de despido.

c) Respecto de los alegatos formulados por el demandante, a título personal, considero que:

- En primer lugar, los hechos están claramente determinados, *“autorizar el retiro de consumibles (discos de corte y soldadura) sin justificación de su utilización, luego de ello apropiarse de dichos consumibles y retirarlos de la empresa”*. Ese es el hecho infractor que se le imputa al demandante, la autorización de vales de retiro de materiales ajenos a sus funciones sin justificación de su utilización, para su posterior apropiación indebida y retiro del centro de labores.
- En segundo lugar, en lo concerniente a las fechas y que materiales había retirado, el demandante en sus descargos hace referencia por cuenta propia a que él autorizaba vales a los practicantes para el retiro de materiales, por ende, resulta lógico afirmar que conocía el contenido de los datos consignados en dichos vales de retiro: La fecha, el tipo de materiales a retirar, persona que retiraba los materiales y la persona que autorizaba el retiro de materiales. Bajo esa premisa, se tiene que el demandante conocía perfectamente en que fechas había autorizado el retiro de materiales y que el tipo de materiales a retirar era ajeno a sus funciones, ya que su firma estaba consignada en los vales de retiro en cuestión.

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

- En tercer lugar, alega la falta de calificación jurídica de su conducta o, dicho de otro modo, la base legal que sustenta porqué su conducta es considerada como falta grave. Dicho argumento es defectuoso, debido a que; Primero, los artículos 31° y 32° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728 no señalan de manera expresa que en la imputación de cargos deba citarse, de manera indispensable, dispositivo legal alguno; y Segundo, el demandante en sus descargos a la carta de preaviso de despido, no sólo en su demanda, afirma que “*desconoce a que faltas establecidas como tal en el artículo 25° del T.U.O. del D. Leg 728 habría incumplido*”. Esta afirmación nos permite concluir que el demandante conocía que las conductas (supuestos de hecho) consideradas como faltas graves se encontraban tipificadas en dicho artículo, por ende, resulta obvio y lógico afirmar que tenía conocimiento que el inciso c) de dicho dispositivo legal, es de un tenor idéntico al inciso d) del artículo 82° del reglamento interno de trabajo de la demandada. Bajo esa premisa, la carta de preaviso de despido cursada al demandante, no vulnera el Principio de Tipicidad. Adicionalmente, en la Carta de Despido, la demandada cumple con citar que la conducta cometida por el demandante se encuentra debidamente tipificada en el inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728.
- En cuarto lugar, como ya se ha señalado, autorizó con su firma el uso de vales de retiro de consumibles ajenos a sus funciones, en ese sentido, dichos vales se constituyen como los instrumentos o medios de prueba de la conducta infractora, por ende, resulta imposible que el demandante alegue la inexistencia de dichos medios probatorios cuando su firma se encuentra consignada en los mismos.
- En quinto y último lugar, el demandante alega que la conducta imputada no reviste la gravedad correspondiente para que sea calificada como falta grave que amerite la extinción del vínculo laboral en vista de que los hechos no se derivan directamente de la relación laboral, no se ha quebrantado la buena fe laboral y no se ha considerado la gradualidad de sanciones. Al respecto, resulta oportuno señalar lo establecido en los artículos 22° y 24° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, que a la letra indican:

“Art. 22°.- Despido justificado

Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.

*Art. 24°.- Causas justas de despido relacionadas con la conducta del servidor
Son **causas justas de despido** relacionadas con la **conducta** del trabajador:*

- a) La comisión de falta grave;*
- b) La condena por delito doloso;*
- c) La inhabilitación del trabajador”.*

Si se efectúa una lectura e interpretación sistemática de los dos artículos mencionados previamente, se puede concluir que la normativa laboral señala que, para que se produzca la extinción del vínculo laboral, debe encontrarse presente causa justa preestablecida en la ley. Bajo esa premisa, la legislación laboral precisa de forma inequívoca que la comisión de falta grave se constituye como

causa justa de despido relacionada con la conducta del trabajador. En ese sentido, la conducta del trabajador en el presente caso, al ser calificada como falta grave por la legislación laboral vigente, justifica que la demandada haya optado por su despido, siendo irrelevante entonces la calificación subjetiva de gravedad que el demandante pretenda darle a la conducta en que ha incurrido. Adicionalmente a lo ya señalado, se debe tener en consideración que los hechos imputados al demandante que se constituyen como la falta grave causal de la extinción del vínculo laboral, sí se derivan de la relación laboral al haberse producido dentro del centro de labores, durante la ejecución de las labores para las cuales fue contratado el demandante y habiendo ocasionado un perjuicio económico palpable al empleador. Al mismo tiempo, el quebrantamiento de la buena fe laboral se encuentra evidenciado de manera escandalosa al haber involucrado el demandante, en la falta grave que cometió, a terceras personas aprovechándose de su cargo y la subordinación que ejercía sobre ellas, sin mencionar el hecho que, sus acciones provocaron el despido de otros trabajadores. Por último, y como ya se ha señalado, la gradualidad de sanciones resulta ser subjetiva, en vista de que, la normativa laboral señala de forma expresa que la comisión de falta grave se constituye como causa justa de despido, no siendo necesario entonces la imposición de una sanción menos gravosa previamente.

2. POSICIÓN FUNDAMENTADA DEL PROBLEMA JURÍDICO N° 2

- a) Desde una perspectiva personal, considero que las acciones cometidas por el demandante (la conducta infractora que se le imputa) sí se ajustan al supuesto de hecho tipificado como falta grave contenido en el inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728. Sustento y reafirmo mi posición en base a los siguientes argumentos:
- Analicemos la primera de las conductas, la que consiste en autorizar vales de retiro de materiales ajenos a su función como discos de corte o soldadura. El demandante afirma que desempeñaba las funciones de capataz del área de montacargas y despachos desde el año 2011, esto nos permite concluir que el demandante gozaba de la antigüedad suficiente como para conocer plenamente cuales eran los materiales que requería para el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Bajo esa premisa, autorizar vales de retiro de materiales como, por ejemplo, disco de soldadura o de cortes necesarios para soldar, acredita que el demandante (que no era soldador) utilizó de manera indebida estos objetos (los vales de retiro) que se constituyen como bienes del empleador, ya que dichos objetos no eran requeridos para ejecutar las funciones de un capataz de planta. En efecto, tal y como se indicó en el Informe del Jefe de Planta, los materiales que el demandante estaba autorizado a retirar para el cumplimiento de sus funciones eran gasolina, stretch film, trapos, alambre, etc., ya que estos elementos guardaban relación directa con las acciones que debía ejecutar el demandante para realizar su trabajo.
 - Analicemos ahora la segunda de las conductas, la que consiste en solicitar a terceros que los materiales retirados con los vales autorizados (firmados) por el demandante, materiales que vale repetir son ajenos a las funciones del demandante, le sean entregados a éste, o en su defecto, sean colocados en un

lugar específico determinado por el propio demandante. Habiendo establecido ya que los vales de retiro de materiales autorizados por el demandante correspondían a materiales que éste no requería para el cumplimiento de sus funciones, resulta posible concluir que el hecho de que el demandante solicitara a terceros que le sean entregados a él mismo los materiales en cuestión (los materiales que estos terceros retiraban) o que estos sean colocados en un lugar específico determinado por el propio demandante, considero a título personal, que resulta en extremo evidente que se configura como la apropiación de bienes del empleador, debido a que se esta retirando de la esfera de dominio del empleador los mencionados bienes, mermando así su patrimonio y ocasionándole un perjuicio económico, ya que el demandante nunca informó en que o de que forma utilizó dichos bienes, ni mucho menos si ello fue en beneficio del empleador, motivo por el cual, resulta lógico afirmar que la apropiación de los bienes en cuestión fue en beneficio propio. En efecto, el demandante pretendió alegar que, con los vales autorizados por éste, se entregaron los materiales retirados con dichos vales a los practicantes en cumplimiento de una indicación brindada por su empleador. Sin embargo, la demandada afirmó que dicha indicación no había sido dada, tanto es así, que el demandante no pudo probarla de manera alguna. Adicionalmente, las declaraciones de numerosos testigos ofrecidos por la demandada, apuntaban directamente no solo al hecho de que el demandante autorizaba vales a terceros para no involucrarse directamente en el retiro de materiales, sino también al hecho que el demandante conservaba en su poder los materiales retirados, ya que todos (de una forma u otra) concordaron en que el destino final de los materiales retirados era conocido solo por el demandante, en ese sentido, considero que lo alegado por el demandante fue un intento inútil por encubrir las acciones que cometió, acciones que en definitiva si se constituyen como falta grave según la legislación laboral, cualquier reglamento de trabajo interno y el sentido común.

- b) Como puede verse entonces, las acciones cometidas por el demandante, que le fueron imputadas por la demandada como causa justa de despido, si encuadran en el supuesto de hecho tipificado como falta grave contenido en el supuesto jurídico del inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, motivo por el cual, el despido efectuado en contra del demandante no fue un despido arbitrario, sino por el contrario fue un despido por causa justa relacionada a la conducta del demandante.

IV. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS

1. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

- a) El Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa mediante la Sentencia N° 173-2019 de fecha 02 de julio de 2019 contenida en la Resolución 11° de la misma fecha, declaró Fundada la demanda, en consecuencia, ordenó a la demandada el pago de la suma de S/ 43,756.98 Soles con los intereses laborales respectivos más costas y costos, a favor del demandante. Además, ordenó a la demandada entregar al demandante un

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

nuevo Certificado de Trabajo, debido a que en el certificado que le fue entregado se señala un motivo de cese indebido.

b) Dentro de los considerandos más relevantes contenidos en la sentencia emitida por el juzgado, encontramos los siguientes:

- En el considerando 4.5, concluye que para que se configure un despido como arbitrario, debe darse cualquiera de las siguientes situaciones: i) no haberse observado el debido proceso en el del despido ni el principio de inmediatez ni el de tipicidad, ii) no haberse expresado causa justa del despido, y iii) no poderse demostrar la causa justa de despido en juicio.
- En el considerando 4.9, determina que la descripción de la falta efectuada en la carta de preaviso de despido vulnera el derecho de defensa, pues resulta ser una imputación genérica y ambigua al no precisarse el contexto en que sucedieron los hechos, ni la fecha en la que habrían ocurrido, motivo por el cual, la imputación es genérica y ambigua, efectivamente restringe el derecho de defensa del trabajador y por tanto se ha vulnerado el debido proceso y ello lo convierte en un despido arbitrario por vulneración al derecho de defensa.
- En el considerando 4.11, concluye que para que se configure la falta grave contenida en el inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, se requiere que el trabajador se apropie de bienes o servicios del empleador **que se le haya confiado su custodia** independientemente de su valor o que se hayan utilizado indebidamente dichos bienes en beneficio propio o de terceros. Bajo esa premisa, la falta imputada al demandante no se habría configurado, por las siguientes razones:
 - i) Dos de los testigos, si bien es cierto señalan que el demandante autorizaba el retiro de consumibles (discos y soldadura) a través de vales pese a que dichos bienes no tenían relación con las funciones que desarrollaban, no pueden precisar si ello ha sido para una utilización indebida o para beneficio del demandante o de terceros ya que desconocen el destino de los consumibles, en vista de que, uno de ellos afirma que colocaba los consumibles en un cajón de la gaveta y otro afirma que los consumibles los entregaba al demandante en sus manos.
 - ii) No se ha acreditado que dichos consumibles hayan sido trasladados fuera del centro laboral.
 - iii) El audio de la conversación del demandante y uno los testigos de la demandada, no acredita que los bienes hayan sido extraídos para el beneficio del demandante o de terceros o que hayan sido utilizados indebidamente.
 - iv) La demandada no ha logrado acreditar haber entregado al demandante un manual de operaciones y funciones como Capataz del área de montacargas, dónde se precise si estaba prohibido o no de entregar vales para el retiro de bienes distintos a los de su área, ya que es recién el 15 de marzo de 2018 que el Jefe de Planta mediante el Informe N° 004-2018/AI-IMCO informa al Gerente Administrativo que el demandante sólo se encontraba autorizado para firmar vales de retiro de material de almacén para funciones indispensables e inherente a su cargo, como vales de gasolina, seguros para embalaje, entre otros y no para el retiro de materiales como discos de corte, soldadura, piedras de amolar y discos flat.
- En el considerando 4.12, concluye que resulta importante que la denuncia presentada por la demandada en el ámbito penal haya quedado archivada,

pues ello significa que no se acreditó algún elemento de responsabilidad que vincule al demandante con la falta grave imputada, por ende, la decisión de extinguir la relación laboral ha sido arbitraria.

- c) La Doctrina Laboral ha establecido que, como requisito de forma para proceder con el despido del trabajador por causa relacionada con su conducta o su capacidad, el artículo 31° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que el trabajador debe tener la oportunidad de presentar sus descargos. El dispositivo mencionado recoge lo dispuesto por el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, al señalar que no deberá por darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él. Por lo tanto, para que el trabajador pueda hacer efectivo el ejercicio de su derecho de defensa antes de la ejecución del despido, resulta necesario que tome conocimiento de la naturaleza de la infracción que se le imputa. Así, le corresponde al empleador, luego de haber tomado conocimiento o investigado la infracción cometida, emitir un documento por escrito tipificando la falta grave del trabajador³.
- d) En igual sentido, el maestro Carlos Blanca Bustamante señaló que “(...) *la precisión de la causa del despido a que alude el art. 32 LPCL, como contenido indispensable de la carta de aviso del despido, **esta referida específicamente al señalamiento de los hechos o comportamientos del trabajador constitutivos de aquella**, siendo insuficiente hacer mención, únicamente, a la disposición legal que tipifica la falta o a esta en forma genérica, e incluso deviniendo irrelevante, si tales hechos se encuentran debidamente determinados, el error en la cita legal en que pudiera incurrir el empleador, a tenor del art. 44 R-TUO-LFE.”⁴*
- e) Por otro lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 3075-2006-PA/TC de fecha 29 de agosto de 2006, ha señalado respecto de las dimensiones del debido procedimiento que “(...) *4. Como este Colegiado ha tenido oportunidad de señalar mediante uniforme y reiterada jurisprudencia, **el debido proceso es un derecho fundamental de naturaleza procesal con alcances genéricos**, tanto en lo que respecta a los ámbitos sobre los que se aplica como en lo que atañe a las dimensiones sobre las que se extiende. **Con relación a lo primero, queda claro que dicho atributo desborda la órbita estrictamente judicial para involucrarse o extenderse en otros campos** como el administrativo, el corporativo particular, el parlamentario, el castrense, entre muchos otros, dando lugar a que en cada caso o respecto de cada ámbito pueda hablarse de un debido proceso jurisdiccional, de un debido proceso administrativo, de un debido proceso corporativo particular, de un debido proceso parlamentario, etc. Por lo que respecta a lo segundo, y como ha sido puesto de relieve en innumerables ocasiones, **las dimensiones del debido proceso no solo responden a***

³ Valderrama Valderrama Luis/Tovalino Castro Fiorella, “Despido Arbitrario Nuevos Criterios Jurisprudenciales sobre su calificación”, Gaceta Jurídica, 2014, pág. 71

⁴ Blancas Bustamante Carlos, “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”, Jurista Editores, 2013, pág. 309

ingredientes formales o procedimentales, sino que se manifiestan en elementos de connotación sustantiva o material, lo que supone que su evaluación no solo repara en las reglas esenciales con las que se tramita un proceso (juez natural, procedimiento preestablecido, derecho de defensa, motivación resolutoria, instancia plural, cosa juzgada, etc.) sino que también, y con mayor rigor, se orienta a la preservación de los estándares o criterios de justicia sustentables de toda decisión (juicio de razonabilidad, juicio de proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad, etc.). Así las cosas, el debido proceso es un derecho de estructura compleja, cuyos alcances corresponde precisar a la luz de los ámbitos o dimensiones en cada caso comprometidas.”

- f) Sobre la base de las definiciones y conceptos doctrinarios y jurisprudenciales mencionados previamente, se puede concluir que el Juzgado cometió un error al calificar de “genérica y ambigua” la imputación de falta grave efectuada en contra del demandante, ya que la demandada sí cumplió con señalar los hechos y comportamientos que la constituyen en la carta de preaviso de despido y carta de despido, esto es, **“autorizar el retiro de consumibles (discos de corte y soldaduras) sin justificación de su utilización, luego de ello apropiarse de dichos consumibles y retirarlos de la empresa; de acuerdo las investigaciones y declaraciones de personal de planta”**. Alegar que no fueron señaladas las fechas en que se cometió la falta grave, es en realidad un absurdo, ya que de los vales de autorización de retiro de materiales que obran en el expediente, se puede conocer la fecha en que ocurrieron los hechos, es decir, el demandante cometió la falta grave imputada en muchas oportunidades, dada la cantidad de vales de autorización firmados por el demandante. De otro lado, ha quedado plenamente acreditado que no se vulneró el debido proceso (procedimiento en el la legislación laboral) en la desvinculación del demandante, ya que se cumplió con todos los requisitos esenciales que la normativa laboral demanda al momento de efectuarse el despido de un trabajador, lo señalado encuentra fundamento en que se dieron las condiciones necesarias que aseguran la defensa del trabajador y existió coherencia jurídica entre las decisiones disciplinarias con los estándares de justicia o de razonabilidad aplicados. En igual sentido, tampoco hubo vulneración alguna al derecho de defensa del trabajador, ya que se le permitió efectuar sus descargos a la imputación de falta grave efectuada en su contra, sin mencionar que, del análisis del expediente, es posible inferir que en la reunión a la que hacen referencia tanto la demandada como el demandante llevada a cabo en el centro de labores de manera previa al envío de la carta de preaviso de despido, se le explicó de forma personal y verbal al demandante los hechos cometidos y se le debió haber solicitado una explicación de los mismos, por ello, no resultaría descabellado pensar que en dicha reunión, la demandada, le mostró al demandante los vales de retiro que habían sido firmados por éste.
- g) Por otro lado, el juzgado se equivoca al señalar que para que se configure la falta grave imputada al demandante **“(…)se requiere que el trabajador se apropie de bienes o servicios del empleador que se le hayan confiado su custodia independientemente de su valor.”** Esta afirmación es insostenible desde cualquier punto de vista, afirmar lo contrario significaría que cualquier

trabajador podría apropiarse de bienes del empleador cuya custodia no se le haya sido encargada. En igual sentido, existe error del juzgado al señalar que las conductas cometidas del demandante, debidamente acreditadas con las declaraciones de diversos trabajadores de la demandada, no configuran la grave imputada por el hecho de no conocer el uso ni el destino de los materiales entregados indebidamente al demandante. Pues claro, el solo hecho de que el demandante autorice vales de retiro de materiales ajenos a su función sin autorización del empleador, ya se configura como falta grave en aplicación de lo dispuesto por el inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, respecto a la utilización indebida de bienes del empleador. Así también, que al demandante le hayan sido entregados los materiales retirados o que éste haya indicado en dónde se deben colocar dichos materiales, ya configura la apropiación de bienes del empleador, puesto que ya se está retirando los mismos fuera de la esfera de dominio del empleador, sin mencionar que, el demandante no afirmó, literalmente, que todos los materiales que le fueron entregados fueran “entregados a los practicantes”, es más, se puede decir que el demandante nunca explicó concreta y plenamente que fue lo que hizo con los materiales ajenos a sus funciones que le fueron entregados indebidamente.

- h) Finalmente, respecto a que en el ámbito penal no se encontró ninguna responsabilidad del demandante en los hechos denunciados y, por ende, la decisión de la demandada de extinguir el vínculo laboral resulta ser arbitraria, es menester señalar que dicha conclusión es contraria a lo dispuesto en la normativa laboral vigente. En efecto, el artículo 26° del T.U.O. del Decreto Legislativo señala que *“Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, **con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir**”*, en ese sentido, se puede afirmar que el archivamiento definitivo de la denuncia interpuesta en contra del demandante no es de relevancia para el proceso laboral, ni tampoco repercute en este de forma alguna.
- i) En mérito a los argumentos señalados previamente, a título personal, discrepo con lo resuelto por el juzgado en primera instancia, ya que se han podido advertir errores de hecho y de derecho en la emisión de la sentencia que declara fundada la demanda, así cómo, interpretaciones erróneas de algunos dispositivos legales.

2. SENTENCIA DE VISTA

- a) La Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa mediante la Sentencia de Vista N° 685-2019-1SLP de fecha 12 de setiembre de 2019 contenida en la Resolución N° 15 de la misma fecha, revocó la Sentencia de Primera Instancia que resolvió declarar fundada la demanda y, reformándola, declaró infundada la demanda en todos sus extremos sin costas ni costos⁵.

⁵ La Sala Superior declara infundada la demanda en **todos sus extremos**, sin embargo, omite pronunciarse sobre la entrega de un nuevo Certificado de Trabajo al demandante en dónde no se

- b) La sala superior, dentro de la recopilación de medios probatorios existentes en el expediente efectuada en la sentencia de vista, hace una precisión trascendental en el numeral 6.3, al señalar que *“Dicha carta (carta de despido) señala que la falta se trata de firmar vales de autorización para retirar material de almacén que no guarda relación con su trabajo, por lo que no puede negar la existencia de medios de prueba”*.
- c) Respecto del procedimiento de despido, el colegiado, en el numeral 7.1 señala que, si bien es cierto en la carta de preaviso de despido no se consignan expresamente los hechos materia de despido, pues no se señala las fechas en las que ocurrieron los hechos, ni las circunstancias que conllevaron a la demandada a despedir al trabajador, sin embargo, no se ha vulnerado el derecho de defensa del demandante, ni se afecta el debido proceso, debido a que el demandante en los descargos presentados se refiere a los hechos imputados. Señala también que, los hechos imputados al demandante fueron materia de investigación antes de la carta de preaviso de despido y dieron lugar a que a otros trabajadores también se les entregara una carta de preaviso de despido.
- d) En el numeral 8.3, respecto de la falta cometida, la sala superior concluye que, para que se configure la causa de despido contenida en el inciso c) del artículo 25 del T.U.O del Decreto Legislativo 728, son necesarios los siguientes presupuestos: i) Que el bien del empleador pase a patrimonio de un tercero por acción del trabajador o al patrimonio de este último, ii) Que de hecho beneficie al trabajador o al tercero; y iii) Que se cause perjuicio al empleador. Al mismo tiempo, en el numeral 8.4, concluye que se sanciona la utilización indebida o sin autorización de los bienes de la empresa.
- e) Respecto de que el bien del empleador pase a patrimonio de un tercero por acción del trabajador o al patrimonio de este último y sobre la utilización indebida de bienes, la sala superior, desde el numeral 9.1 al 9.8, efectúa una recopilación de todos los medios probatorios (declaraciones, memorándums, descargos, etc.) que coinciden entre sí en los siguientes aspectos: i) El demandante autorizaba vales de retiro de materiales ajenos a su función, ii) Los Trabajadores que utilizaron los vales para retirar materiales ajenos a sus funciones lo hicieron por indicaciones del demandante; y iii) Los materiales retirados fueron entregados al demandante, o en su defecto, fueron colocados en un lugar específico determinado por éste, en estricto cumplimiento de las indicaciones del propio demandante. En el numeral 9.9, se hace referencia al informe que confirma que los materiales retirados por el demandante eran ajenos a sus funciones. En el numeral 9.10, se hace referencia a que se ha acreditado el retiro de los bienes del almacén a través de los vales autorizados por el demandante, quien finalmente utilizó dichos bienes que no tenían relación alguna con sus funciones, hecho reconocido por el propio demandante, quien como medio de defensa afirma que se los daba a los

consigne como motivo de cese el despido. Aspecto relevante si se tiene en consideración que, el juzgado, si se pronunció sobre dicha pretensión en la Sentencia de Primera Instancia, ordenando la entrega del certificado de trabajo sin indicar al despido como causa de extinción del vínculo laboral.

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

practicantes, sin embargo, el demandante, no ha acreditado con ningún medio probatorio dicha afirmación y, adicionalmente, tal afirmación se contradice con las declaraciones de los demás trabajadores de la empresa.

- f) Luego de valorados y analizados los argumentos mencionados en el literal anterior, la sala superior, en el numeral 9.11 concluyó *“que se ha probado la falta imputada al demandante al haberse probado el retiro de bienes consumibles, sin autorización para ser utilizados por el propio demandante en su beneficio, no habiéndose probado además que dichos bienes que fueran retirados hubieran sido devueltos a almacén o hubieran sido utilizados en beneficio de la empresa, con lo cual se acredita la apropiación ilícita de bienes, (aunque no acredite la sustracción de los mismos), la misma que ha ocasionado un perjuicio para el empleador, por lo que la falta imputada se encuentra inmersa dentro de la causal establecida en el literal c) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”*.
- g) Finalmente, el colegiado señala que el hecho que se haya archivado la investigación penal no implica que no exista falta laboral, ya que en el ámbito penal resultaba indispensable acreditar que los bienes hayan sido extraídos del centro de labores, lo que no se ha acreditado. No obstante, en el ámbito laboral, basta acreditar el incumplimiento del reglamento interno de trabajo y la apropiación de bienes y/o su utilización indebida para que se configure la falta grave.
- h) Habiendo establecido en los literales c) y d) del numeral anterior denominado “Sentencia de Primera Instancia” la posición doctrinaria y jurisprudencial que analiza el procedimiento de despido laboral y el debido proceso, desde una perspectiva personal, concuerdo con lo resuelto por la sala superior en la sentencia de vista. En efecto, la demandada, efectuó la imputación de la falta grave en contra del demandante de forma válida y correcta, ya que se le precisó a este con diáfana claridad cual era la conducta que había cometido y su tipificación legal, en consecuencia, no se vulneró el derecho de defensa del trabajador haciendo una imputación defectuosa, ni tampoco se incumplió con el debido proceso en el despido efectuado en contra del demandante. Al respecto, resulta oportuno citar lo resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República en el considerando Décimo Quinto de la Casación Laboral N° 15160-2018 La Libertad de fecha 14 de octubre de 2020, que textualmente indica:
- “**Décimo quinto: Ante lo descrito, resulta pertinente señalar que la carta de imputación de falta grave debe especificar de forma clara, concreta y precisa los hechos que pueden constituir sanción de despido, como requisito necesario para que el trabajador conozca las razones que produjeron el despido y pueda ejercer su derecho de defensa. Es decir, debe contener detalles mínimos de los hechos que permita al trabajador comprender las causas del despido**”*.
- i) De la lectura de la ejecutoria suprema mencionada previamente, se puede concluir entonces que la imputación debe contener la descripción de los hechos que constituyen la falta grave e indicar que la comisión de los mismos se

sanciona con el despido, para lo cual, se deben consignar detalles mínimos respecto de dichos hechos, pero los suficientes como para que el trabajador conozca y comprenda las acciones cuya comisión se le imputa y que produjeron su despido. En ese sentido, la sala superior advirtió que la demandada sí cumplió con hacer de conocimiento del demandante cuales eran las acciones que se le imputaban y que dichas acciones constituían causal de despido en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo y la normativa laboral vigente, específicamente, el inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, tanto es así, indica el tribunal supremo, que el demandante se refirió a dichas acciones en los descargos presentados a la demandada.

- j) Ahora bien, es evidente que la sala superior sustentó su fallo, casi totalmente, en las declaraciones y testimoniales que brindaron los trabajadores de la demandada. Ello debido a que estos instrumentos probatorios coincidían en señalar al demandante como la persona que ordenó a terceros hacer uso de los vales de retiro de materiales autorizados por el demandante, así como, hacerle entrega a este de los materiales retirados o para que sean colocados en un lugar específico. Bajo esa premisa, es menester señalar lo que la jurisprudencia ha definido como actividad probatoria en el ámbito procesal laboral, para ello, resulta oportuno traer a colación lo establecido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República en la Casación Laboral N° 15296-2014 Lima de fecha 04 de mayo de 2016, que textualmente indica:

“Cuarto: Definición de la actividad probatoria

*Etimológicamente la palabra probar viene de la voz latina probare, que significa justificar, manifestar y **hacer patente la certeza de un hecho o la verdad de algo con razones, instrumentos o testigos.** De ello se desprende que la actividad probatoria es la actividad o instrumento de justificar y hacer patente la certeza de algún hecho.*

*Por otra parte, la actividad probatoria también es definida como el **conjunto de operaciones o tareas propias de las partes que integran la relación jurídica procesal que tiene como finalidad acreditar las afirmaciones**”.*

- k) Para Ávalos Jara, “*la actividad probatoria comprende **todos aquellos actos de las partes tendientes a acreditar los hechos que han afirmado en el proceso,** incluso el juez laboral realiza actividad probatoria cuando de oficio solicita la incorporación al proceso de determinados medios probatorios con la finalidad de consolidar su perspectiva acerca de determinadas afirmaciones”⁶. En igual sentido, Amílcar Baños ha señalado que “(...)la valoración de la prueba, que remata todo ese proceso, consiste en **la operación intelectual cumplida por el juzgador y destinada a extraer de aquella un juicio concreto y asertivo sobre la verdad o falsedad de los hechos relevantes que se controvierten en la litis. Esa actividad consiste en ponderar (o contrastar) el mérito de cada medio probatorio y determinar sus resultados útiles para la decisión de la causa.** La tarea valorativa del juez abarca ciertamente todos los medios de prueba traídos, sea para utilizarlos o*

⁶ Ávalos Jara Oxal Víctor, “Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo”, Jurista Editores, 2011, pág. 319

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

desecharlos en un tramite de depuración (selección y exclusión) y de jerarquización (grado de atendibilidad y fuerza comparativa de material probatorio”⁷.

- I) Como puede verse entonces, la doctrina y la jurisprudencia han determinado la forma de la actividad y valoración probatoria que el juez debe aplicar y otorgar a los instrumentos probatorios otorgados por las partes en el proceso, los mismos que, se convierten en prueba cuando generan convicción en el magistrado al haber sido acreditados. En ese sentido, considero que los vocales de la sala superior, entendieron que era fundamental valorar en su conjunto todas las declaraciones de, no uno, sino varios trabajadores de la demandada que afirmaban haber retirado materiales mediante el uso de vales autorizados por el demandante y en cumplimiento de sus indicaciones, razón suficiente a mi entender para que se haya acreditado, cuando menos, el uso indebido de bienes del empleador por parte del demandante. De otro lado, a titulo personal, considero que también está plenamente acreditada la apropiación de estos bienes cometida por el demandante, puesto que, independientemente de que no se haya logrado acreditar como los retiraba del centro de labores, lo cierto es que el demandante se valía de terceros para que le sean entregados bienes de la empresa ajenos a sus funciones, sin mencionar que, como ya se ha señalado antes, el demandante no acreditó en el proceso judicial cual fue el destino real de dichos bienes, motivo más que valido como para concluir que este (el demandante) los conservaba en su poder para obtener un beneficio propio, concretamente, revenderlos a cambio de una suma de dinero. En conclusión, la sala superior actuó conforme a derecho al revocar la sentencia de primera instancia y reformarla declarándola infundada.

3. CASACIÓN LABORAL

- a) La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, mediante la Casación Laboral N° 31006-2019 Arequipa de fecha 03 de marzo de 2022 declaró improcedente el recurso de casación interpuesto por el demandante.
- b) El Tribunal Supremo señaló que el demandante denuncia como causal de procedencia del recurso de casación la infracción normativa por interpretación errónea del literal c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo 728, sin embargo, advierte que los argumentos esgrimidos en el referido recurso están orientados a cuestionar aspectos facticos y de valoración probatoria que ya fueron analizados previamente por la sala superior y por el juzgado. En mérito a lo señalado previamente, la sala suprema concluye que lo que busca el demandante es una revalorización de medios probatorios, lo que no se constituye como el objeto ni el fin del recurso casatorio, en consecuencia, la causal invocada no cumple con lo señalado en el inciso 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, motivo por el cual, el recurso deviene en improcedente.

⁷ Amílcar Baños Heberto, “La Apreciación de la Prueba en el Proceso Laboral”, Ediciones Arayú, 1954, pág. 103

- c) Jurisprudencialmente, el recurso de casación, a diferencia de los recursos ordinarios, versa sobre cuestiones de derecho o de iure, con expresa exclusión de los de hecho y sobre apreciación de prueba⁸. Del mismo modo, se ha establecido que el recurso de casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 29364. En materia de casación, es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que este supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto⁹.
- d) Por su lado, la doctrina ha señalado que, por su propia naturaleza, el recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter excepcional, cuya concesión y presupuestos de admisión y procedencia, están vinculados a los “fines esenciales” para los cuales se ha previsto, esto es, la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia, como se especifica en el artículo 384 del Código Procesal Civil.¹⁰
- e) Como es de verse, la sala suprema resolvió correctamente al declarar improcedente el recurso de casación pues, en efecto, los argumentos que lo sustentan están evidentemente orientados a invalidar o cuestionar las conclusiones a las que arribó la sala luego de analizadas, principalmente, las declaraciones, testimoniales, memorándums y descargos contenidos en el expediente judicial. En ese sentido, el recurso impugnativo del demandante estaba orientado a que la sala suprema pueda, eventualmente, calificar de forma distinta los medios probatorios antes señalados, lo que se traduce entonces en una nueva calificación jurídica de los mismos, lo que resulta imposible en sede suprema.

V. CONCLUSIONES

- a) La imputación de cargos efectuada por la demandada en la carta de preaviso de despido y la carta de despido cursadas al demandante cumplen con los requisitos esenciales que la normativa laboral vigente exige, motivo por el cual, no hubo ninguna vulneración al derecho de defensa del demandante ni a su derecho al debido proceso. En ese sentido, el procedimiento de despido laboral llevado a cabo en contra del demandante fue realizado conforme a ley.

⁸ Casación N° 153-97 Ayacucho (18/11/97)

⁹ Casación N° 22730-2018 Ayacucho (23/03/21)

¹⁰ Villasante Aranibar Jorge, “Los Recursos Procesales Laborales”, Gaceta Jurídica, 2009, pág. 101

INFORME JURÍDICO DEL EXPEDIENTE N° 02922-2018-0-0401-JR-LA-01

- b)** Las conductas imputadas al demandante y que este cometió se ajustan al supuesto de hecho contenido en el inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo, motivo por el cual, queda acreditado que el demandante cometió una falta grave causal de despido. En ese sentido, no existió despido arbitrario el presente caso.
- c)** La primera instancia judicial, no efectuó un análisis jurídico correcto de la carta de preaviso de despido, ni tampoco una valoración probatoria adecuada de los testimoniales obrantes en el expediente, los mismos que permitían concluir que el demandante sí había cometido la falta grave que se le imputaba. En ese sentido, el juzgado erró al declarar fundada la demanda en primera instancia, ya que no hubo despido arbitrario.
- d)** La segunda instancia judicial, calificó de forma correcta la carta de preaviso de despido cursada al demandante al advertir que la imputación de la falta grave fue realizada conforme a los requisitos esenciales que la normativa laboral vigente exige. Del mismo modo, efectuó una adecuada valoración en conjunto de los testimoniales obrantes en el expediente, motivo por el cual, concluyó que el demandante sí había cometido la falta grave contenida en el inciso c) del artículo 25° del T.U.O. del Decreto Legislativo, por ende, su despido no fue arbitrario.
- e)** La tercera instancia judicial, calificó de forma correcta el recuso de casación del demandante al declararlo como improcedente, en vista de que los argumentos en el referido recurso estaban orientados a una revalorización de los medios probatorios, lo cual resulta imposible en dicha instancia.

VI. BIBLIOGRAFIA

1. Valderrama Valderrama Luis/Tovalino Castro Fiorella, “Despido Arbitrario, Nuevos Criterios Jurisprudenciales sobre su calificación”, Gaceta Jurídica, 2014
2. Blancas Bustamante Carlos, “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”, Jurista Editores, 2013
3. Ávalos Jara Oxal Víctor, “Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo”, Jurista Editores, 2011
4. Amílcar Baños Heberto, “La Apreciación de la Prueba en el Proceso Laboral”, Ediciones Arayú, 1954
5. Villasante Aranibar Jorge, “Los Recursos Procesales Laborales”, Gaceta Jurídica, 2009

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

CASACIÓN LABORAL N.º 31006-2019

AREQUIPA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

Lima, tres de marzo de dos mil veintidós

VISTO y CONSIDERANDO:

Primero. El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, [REDACTED] mediante escrito presentado el veinticinco de septiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos setenta y cinco, contra la **sentencia de vista** de fecha dieciséis de fecha doce de septiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos cincuenta y uno a doscientos sesenta, que **revocó la sentencia apelada** de fecha dos de julio de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos veintiuno a doscientos veintiocho, que declaró **fundada** la demanda **reformándola** declaró **infundada**; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35 de la Ley N.º 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.º 29497, Nueva Ley Pr ocesal del Trabajo, es decir. 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; 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.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 31006-2019

AREQUIPA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

Cuarto. Conforme se aprecia de la demanda del once de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas veintitrés a treinta y dos, ampliada a fojas treinta y cinco, subsanado a fojas cuarenta a cuarenta y uno, el accionante solicita que se declare la existencia de un despido arbitrario y en consecuencia ordene el pago de la indemnización por despido arbitrario del periodo veintisiete de mayo del dos mil diecisiete al veintitrés de marzo del dos mil dieciocho ascendente a cuarenta y nueve mil novecientos veinte con 00/100 soles (S/ 49 920.00). Así como, la Expedición de Certificado de Trabajo, en el que se suprima los motivos de la culminación del vínculo laboral, mientras no se haya comprobado su responsabilidad por falta grave que se le imputa.

Quinto. Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1 del artículo 36 de la Ley N.º29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se verifica que la Sentencia emitida en primera instancia no le fue adversa al recurrente, por lo que no le resulta exigible este requisito.

Sexto. La parte recurrente denuncia como causal en su recurso, textualmente lo siguiente:

i) Infracción normativa por interpretación errónea del literal c) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Séptimo. Referente a la causal denunciada en el ***ítem i)***, corresponde indicar que se observa de los argumentos que están referidos a cuestionar aspectos fácticos y de valoración probatoria analizados por las instancias de mérito, buscando que esta Sala Suprema efectúe una revalorización de medios probatorios, lo cual no constituye objeto ni fin del recurso casatorio; en consecuencia, la causal invocada no cumple con lo señalado en el inciso 3 del artículo 36 de la Ley N.º29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; razón por lo cual, la causal deviene en **improcedente**.

Octavo. En cuanto al requisito previsto en el inciso 4 del artículo 36 de la Ley N.º29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, cabe precisar que carece de objeto

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 31006-2019
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL- NLPT**

pronunciarse sobre el mismo, al haberse declarado improcedente las causales contenidas en los considerandos que anteceden.

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

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, [REDACTED] mediante escrito presentado el veinticinco de septiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos setenta y cinco. **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido contra el demandado, [REDACTED] [REDACTED] sobre indemnización por despido arbitrario y otros; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

MRBH/LED

1º JUZGADO DE TRABAJO

EXPEDIENTE : 02922-2018-0-0401-JR-LA-01
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS
JUEZ : YUCA HUARACCALLO FELIPE FEDERICO
ESPECIALISTA : ZAVALAGA MARIÑO DIEGO
DEMANDADO : [REDACTED]
DEMANDANTE : [REDACTED]

Resolución Nro. 17

Arequipa, treinta de marzo del dos mil veintidós

Asumiendo competencia el Magistrado que suscribe por disposición superior.- **AL ESCRITO Nro. 26832-2022:** Hágase saber a las partes la bajada del presente proceso procedente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Corte Suprema de Justicia de la República. **VISTOS.-** El escrito precedente y **CONSIDERANDO:** **PRIMERO.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 322º, inciso 2, del Código Procesal Civil (norma de supletoria aplicación a la presente causa por remisión contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley número veintinueve mil cuatrocientos noventa y siete). “Concluye el proceso con declaración sobre el fondo cuando (...) 1. El Juez declara en definitiva fundada o infundada la demanda”. **SEGUNDO.-** Que mediante Sentencia de Vista Nro. 685-2019-1SLP revocó la sentencia Nro. 173-2019 reformándola, declararon infundada la demanda en todos sus extremos. Por consiguiente, **SE RESUELVE: 1) DECLARAR:** La conclusión de la ejecución del presente proceso; **2) DISPONER el ARCHIVO DEFINITIVO** del expediente, una vez que quede consentida la presente resolución. **AUTORIZÁNDOSE** la devolución de los anexos que hayan presentado las partes del proceso, debiendo dejarse constancia en autos de su entrega; ello, dentro del plazo de cinco días, luego de los cuales se remitirá el expediente al Archivo Central de esta Corte Superior de Justicia, bajo responsabilidad de los tramites que tenga que realizar el actor en la dependencia indicada. **TOMESE RAZON Y HAGASE SABER.**
Asumiendo funciones el Especialista de Causas que suscribe por disposición superior.