



FACULTAD DE DERECHO

INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE

LABORAL N° 05123-2014



PRESENTADO POR
SILVIA JANET MALDONADO OSORIO

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LIMA – PERÚ

2021



CC BY-NC

Reconocimiento – No comercial

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

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



**Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el
Título de Abogada**

Informe Jurídico sobre Expediente N° 05123-2014

<u>Materia</u>	: Indemnización por Despido Arbitrario
<u>Entidad Pública</u>	: Poder Judicial
<u>Demandante</u>	: J.C.C.P.
<u>Demandado</u>	: Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Arequipa
<u>Bachiller</u>	: Silvia Janet Maldonado Osorio
<u>Código</u>	2014148343

LIMA – PERÚ

2021

El presente trabajo de suficiencia profesional se desarrolla bajo el marco de un proceso laboral por despido arbitrario, el cual tiene como demandante al señor J.C.C.P. y como parte demandada a la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Arequipa S.A.

El demandante alega que ha sido objeto de despido arbitrario en la medida que no se ha observado el Principio de Inmediatez en el procedimiento de despido, así mismo alega que la causa de despido fue por falta grave (quebrantamiento de buena fe laboral), sin embargo, advierte que de algunos actos no es responsable.

De otro lado, la parte demandada considera que el demandante no cuestiona el fondo del asunto de la causal de despido, sino el aspecto procedimental y supuesta vulneración al Principio de Inmediatez.

Siendo así, las instituciones jurídicas en controversia son: el Principio de Inmediatez y el quebrantamiento de la buena fe laboral como causal de justificación del despido.

En el caso se verifica que se han emitido sentencias contradictorias; puesto que, el A Quo resolvió declarar fundada la demanda; mientras que el Ad Quem revocó la sentencia apelada y reformándola declaró infundada la demanda, dicha controversia versaba sobre la aplicación de la inmediatez en el caso concreto.

En consecuencia, se ha analizado el presente expediente interpretando las disposiciones jurídicas laborales (sustantiva y procesal), así como la Constitución Política del Perú; además se ha puesto énfasis en la valoración de los medios probatorios para determinar la inmediatez.

Palabras clave: Principio de Inmediatez, indemnización, despido arbitrario, buena fe laboral y valoración de los medios probatorios.

ÍNDICE

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCESO	1
1. Actos postulatorios	1
2. Síntesis de la audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento.....	7
3. Sentencia emitida por el Séptimo Juzgado de Trabajo	8
4. Síntesis del recurso de apelación.....	10
5. Resolución emitida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa	11
6. Resolución emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República	13
II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE.....	15
1. Criterios para determinar la adecuada aplicación del Principio de Inmediatez.....	15
2. Quebrantamiento de la buena fe laboral como causal que justifica del despido	16
III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS.....	17
A. Posición fundamentada sobre los problemas jurídicos identificados	17
B. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas	23
C. Respecto de la Sentencia de primera instancia.....	23
D. Respecto de la Sentencia de Vista.....	26
E. Respecto de la Casación.....	26
IV. CONCLUSIONES	28
V. BIBLIOGRAFÍA	29
FUENTES JURISPRUDENCIALES	29
FUENTES LEGALES	29
VI. ANEXOS	30

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

1. Actos postulatorios

Síntesis de la demanda

Con fecha 21 de octubre del 2014, J.C.C.P., en adelante “el demandante”, presentó su demanda de indemnización por despido arbitrario contra la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Arequipa S.A. en adelante “la demandada”; en consecuencia, se abone en su favor la suma de S/ 51,168.44, el reconocimiento de los honorarios por concepto de asesoría legal de su abogado además de costas y costos del proceso.

Fundamentos de Hecho

El demandante señala que ingresó a laborar el día 19 de junio de 2008 y fue cesado arbitrariamente el 11 de setiembre del 2014 habiendo acumulado un récord laboral de 06 años, 02 meses y 23 días ocupando el cargo de Analista Senior de Créditos siendo su última remuneración la suma de S/ 5,475.00.

Señala que con fecha 28 de abril del 2014, su empleador le comunica mediante Memorando Múltiple N° 017-2014-CAJQP-UAI, que como resultado de la auditoria que se practicó a la Agencia La Pampilla, en la que el actor presto servicios, se han detectado observaciones que pusieron a su conocimiento para su absolución por el término de tres días hábiles.

De las observaciones, se señala que a partir de la revisión de los créditos otorgados por el señor J.J.G.T. (ex trabajador de la Agencia la Pampilla) se habían detectado: que se habría aprobado o propuesto un crédito superior a los montos fijados para aquellos sin garantía real, sin considerar la política de escalonamiento, con irregularidades en la documentación y/o evaluación, todos estos realizados por el demandante ponen en riesgo la recuperación de los créditos ascendentes a S/ 81,390.78 soles (saldo del capital más

interés) en tanto el actor participaba como miembro del Comité de evaluación de créditos.

Con fecha 05 de mayo del 2014, el actor presenta su descargo ante la UAI del empleador mediante Informe N° 001-2014 desvirtuando cada una de las imputaciones realizadas sin que recibiera alguna comunicación posterior de la unidad encargada asumiendo que todo se habría archivado.

Sin embargo, con fecha 18 de agosto del 2014, el empleador le cursa la Carta 480-2014-CMAC-ALEG suscrita por el Gerente de Desarrollo Humano y el Gerente Legal comunicándole que los hechos imputados previamente como resultado de la auditoría practicada al actor constituirían falta grave laboral incorporándose tres hechos nuevos distintos a los imputados en el memorando citado precedentemente. Concluye dicha comunicación señalando que el actor ha incumplido las normas internas y el riesgo al se ha sometido a la institución lo que constituye un quebrantamiento irreparable de la buena fe laboral, otorgándole el plazo de seis días naturales para proceder a realizar sus descargos. El actor señala que la carta no precisa los hechos que configurarían la inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo pues solo se limita a un señalamiento literal o enunciativo.

Con fecha 26 de agosto del 2014, el actor presenta su descargo se procedió a desvirtuar cada extremo imputado deslindado responsabilidad respecto de la verosimilitud de la información recibida además de la idoneidad de los medios con los que se acreditaba amparándose en el Manual de Organización y Funciones de la empresa por lo que los cargos imputados no guardarían relación alguna con el actor toda vez que no se encontraba bajo su responsabilidad.

Con fecha 11 de setiembre del 2014, se le notifica la Carta 593-2014-CMAC/ALEG comunicándole que su descargo no habría desvirtuado las imputaciones realizadas por lo que se da por terminado el vínculo laboral.

La valoración de los hechos además de la proporcionalidad entre la supuesta falta cometida y la sanción impuesta revisten arbitrariedad quebrantando el principio de razonabilidad y proporcionalidad establecido en el artículo 9° del D.S. N° 003-97-TR.

Sobre el Principio de Inmediatez refirió que el empleador tuvo conocimiento de los hechos los primeros días de junio del 2014 con la presentación del informe de auditoría, cursándose carta de preaviso de despido mucho después con fecha 18 de agosto del 2014 transcurriendo más de 73 días, adicionándose 16 días más hasta la comunicación del despido, siendo un total de 89 días, por lo que el empleador se habría excedido en el plazo para la imposición de la sanción señalada quebrantando el Principio de Inmediatez establecido en el artículo 31° del D.S. N° 003-97-TR.

La liquidación practicada por el actor a efecto de sustentar el monto de su pretensión indemnizatoria se base en un récord laboral total de 6 años, 2 meses y 23 días siendo su última remuneración la suma de S/ 5,212.50 soles, por lo que en aplicación del artículo 34° y 38° del D.S. N° 003-97-TR la remuneración indemnizable ascendería a S/ 8,212.50, por lo que el monto total correspondiente a favor del actor sería la suma de S/ 51,168.44.

Fundamentos de Derecho

- El artículo 91° del Reglamento Interno de Trabajo
- El artículo 25° del D. S. N° 003-97-TR

Como medios probatorios más importantes ofrece:

- Certificado de Trabajo de fecha 12 de setiembre del 2014
- Memorando Múltiple N° 017-2014-CAJAQP-UAI que contiene la auditoría practicada al actor.
- Informe N° 01-2014 de fecha 2014, que contiene los descargos del actor respecto de la auditoría practicada sobre su labor como analista senior de créditos.

- Carta N° 480-2014-CMAC/ALEG de fecha 18 de agosto del 2018, Carta de fecha 26 de agosto del 2018 y Carta N° 593-2014-CMAC/ALEG que contiene la comunicación de despido al actor.

Admisión de la demanda

Mediante, resolución N° 01 de fecha 2 de noviembre del 2014 el 7° Juzgado de Trabajo de Arequipa, admitió a trámite la demanda.

Contestación de la demanda

Con fecha 17 de diciembre de 2014 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Arequipa, se apersonó al proceso a través de su apoderado y contestó la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando que en su oportunidad sea declarada infundada.

Fundamentos de Hecho

La demandada reconoce el periodo laboral precisando que el motivo de cese fue el despido del actor por falta grave siendo su última remuneración ordinaria mensual la suma de S/ 1,775.00.

Reconoce también que las conductas imputadas al actor se encuentran vinculadas a su prestación de servicios en la Agencia La Pampilla que ocupó desde junio del 2008 hasta marzo del 2012 como Analista de Créditos. Reconoce también que las observaciones realizadas sobre el actor guardan relación con su labor desempeñada como miembro del Comité de Créditos en la aprobación de diversos créditos evaluados por el exanalista J.J.G.T.

Señala que si bien es cierto el demandante absolvió las observaciones efectuadas en la auditoría, estas no fueron satisfactorias ni relevaron su responsabilidad sobre las infracciones imputadas por lo que con posterioridad se dio inicio al procedimiento de despido.

Indica que es cierto que el 20 de agosto del 2014 se le remitió la carta de cargos siendo falso que se hayan imputado hechos nuevos o diferentes a los efectuados en la auditoría. También es falso que la carta de cargos no

contenga los hechos que son calificados como incumplimiento a las obligaciones de trabajo y la inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo.

Efectivamente el demandante presenta su descargo sin poder levantar los cargos imputados, por lo que se le procede a cursar notarialmente carta de despido por las faltas graves cometidas, cumpliendo en todo momento con las etapas y garantías propias del proceso de despido. Asimismo, la demandada señala que se ha cumplido con el Principio de Inmediatez y que la sanción impuesta es razonable y proporcional a la falta grave cometida.

La demandada precisa que con la presente demanda el actor no cuestiona los hechos que fundan las infracciones laborales que le fueron imputadas, desprendiéndose que la acción procesal se dirige a demostrar que: a) el despido no es una medida razonable ni proporcional a las faltas cometidas, b) no se ha respetado el Principio de Inmediatez y c) no se ha establecido la sanción conforme a lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Sobre las faltas graves que justifican la sanción de despido impuesta al demandante, señala que las funciones que este desarrollaba eran la actividad principal de la empresa. Las faltas graves incurridas por el actor se produjeron cuando se desempeñaba con Analista de Créditos de la Agencia La Pampilla en su labor como revisor de los expedientes crediticios para su aprobación final por parte del responsable del Comité de Créditos.

A fin de acreditar que la sanción impuesta guarda proporción y es razonable en mérito a la falta cometida por el actor, la demandada realiza una descripción bastante amplia y precisa de las funciones asignadas al Analista de Créditos basándose en su propio Manual de Organización y Funciones. Señala que el Analista de Créditos es el primer contacto con el cliente pues recibe la documentación del cliente cuya veracidad y autenticidad deben ser verificados por aquél. Luego debe sustentarlo ante el Comité de Créditos, conformado por otros Analistas y además el administrador de agencia, del cual forma parte del propio actor. Si se observara el incumplimiento de algún requisito deben consignarlo en la solicitud de crédito a fin de que el

responsable del Comité lo tenga en cuenta al momento de decidir aprobar el crédito. Si el Comité advierte alteraciones o no puede corroborar la información recibida, debe rechazar las solicitudes de crédito pues expone a la empresa a un riesgo enorme de incobrabilidad.

Señala que en el caso del demandante se observaron irregularidades de documentación en cuatro créditos que meritaban su rechazo, lo que significa que el demandante no ha verificado la veracidad y autenticidad de los documentos presentados por el cliente y Analista de Créditos como verdaderos, se observaron diez créditos que no cuentan con la documentación obligatoria, se observaron nueve créditos que no se encuentran registrados en el libro de actas, trece créditos sin considerar las normas internas para créditos sin garantía real y un crédito sin considerar la política de escalonamiento es decir superior al que debió otorgarse. Los créditos irregulares otorgados por el actor ascienden a la suma de S/ 1,270850.00, siendo que el perjuicio concreto ocasionado por el actor asciende a 179,213.19 por créditos castigados.

Señala que el despido no es la primera sanción disciplinaria impuesta al actor ya que este fue sancionado por incumplir sus obligaciones como miembro del Comité de Créditos mediante Memorando N° 1458-2012/SGRRHH de fecha 08 de mayo del 2012, constituyendo su conducta infractora en reiterativa. Pese a que de conformidad con inciso a) del artículo 25° del D.S. N° 003-97-TR no se requiere reiterancia para su configuración como causa de despido. Por lo que la sanción impuesta al actor es completamente razonable y proporcional a las faltas graves cometidas.

Sobre el Principio de Inmediatez, precisa que este opera desde el momento en que el empleador razonablemente acaba la investigación no pudiendo aplicarse de forma automatizada y mecánica sino más bien debe ser aplicado teniendo en consideración las circunstancias particulares que rodean el caso concreto. Siendo ello así, la Gerencia de la Caja Arequipa tomo conocimiento de los hechos materia de despido mediante Informe N° I-012-2014-CAJAQP-UAI el día 19 de junio del 2014, constando de 217 folios

e involucrando a 43 trabajadores entre ellos el demandante constituyendo un caso complejo. Con fecha 05 de agosto del 2014 se emite el Informe N° 090-2014-GLEG mediante el que se procede a determinar las responsabilidades de los trabajadores infractores por lo que mediante Memorando N° 1734/2014-CMAC/GMAN se determinó el inicio del proceso de despido de diversos trabajadores entre ellos el actor. En todo momento se respetó el procedimiento interno por lo que no ha existido inactividad por parte del empleador respecto de los hechos que configuraron falta grave, por tanto, no se ha infringido el Principio de Inmediatez.

Sobre el supuesto de incumplimiento al Reglamento Interno de Trabajo en el procedimiento de despido, señala que la demandada haciendo uso de su facultad sancionadora ha aplicado la sanción conforme a los límites de la ley.

Respecto de la remuneración del demandante, precisa que el demandante tenía una remuneración permanente de S/ 1,775.00 siendo el resto de su remuneración variable dependiendo de los resultados del demandante.

Fundamentos de derecho

Artículo 24° inc. a., artículo 25° inc. a, artículo 31° del D.S. N° 003-97-TR

2. Síntesis de la audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento

Audiencia de Conciliación

El 17 de diciembre del 2014, se llevó a cabo la audiencia de conciliación en la que las partes no llegaron a un acuerdo conciliatorio, manteniendo sus posiciones. Concluida esta etapa, la demandada presenta su contestación de demanda y se programa audiencia de juzgamiento.

Audiencia de juzgamiento

El 01 de abril del 2015, se llevó a cabo la audiencia de juzgamiento en la que se realizó la acreditación de las partes junto a sus abogados, acto seguido realizaron los siguientes actos procesales:

Confrontación de Posiciones:

Se dispuso que el demandante señale sus pretensiones de forma breve y clara, así como se concedió el uso de la palabra a la parte demandada a efectos que exponga sus fundamentos de su contestación.

- Determinación de hecho no controvertidos
- La existencia de relación laboral entre las partes

Determinación de los hechos controvertidos:

- Determinar las circunstancias y motivo del cese.
- Si el motivo de despido constituye despido arbitrario.
- Si corresponde ordenar la indemnización reclamada.

Admisión de medios probatorios:

Luego que se señalen qué hechos requieren o no actuación probatoria, se dispuso qué pruebas se admiten todos los medios probatorios ofrecidos por las partes, salvo la copia de la sentencia recaída en el Expediente 431-2014, por improcedente al no reunir los requisitos del 235° del Código Procesal Civil que es rechazada.

- Cuestiones probatorias.
- Las partes no proponen cuestiones probatorias.

Actuación de los medios probatorios admitidos:

El Señor Juez en este acto, requirió a los abogados de ambas partes, para que precisen u oralicen qué hechos o que pretensiones acreditan los medios probatorios que le fueron admitidos y al mismo tiempo puedan formular sus alegatos finales. Los abogados concurrentes expresaron concretamente lo solicitado por el Juez. Es así que atendiendo a la particularidad del caso se dispuso diferir la emisión de sentencia.

3. Sentencia emitida por el Séptimo Juzgado de Trabajo de Arequipa

Mediante Resolución N° 6 del 22 de abril de 2015, el Séptimo Juzgado de Trabajo de Arequipa resolvió: Declarar fundada la demanda; arbitrario el despido del que ha sido objeto el actor. Dispone que la demandada abone al

actor la suma de S/ 46 912. 35. Los fundamentos que motivaron la sentencia fueron los siguientes:

- **Sobre la infracción al Principio de Inmediatez**

Señala que si bien existen comunicaciones de funcionarios de la demandada con el actor en el que se le solicita emita descargos respecto a algunos expedientes de clientes, estas no han sido efectuados por el empleador o algún apoderado de la demandada, sino por el gerente de auditoria, caso en el que la información no constituye imputación de falta grave laboral sino por el contrario indagaciones sobre el desenvolvimiento laboral del actor. Se aprecia del Informe N° I-012-2014-CAJAQP-UAI que se determina que el actor y los trabajadores conformantes del Comité de Créditos pese a las observaciones advertidas fueron aprobados por dicho órgano de decisión.

Asimismo, mediante Memorando N° 1421/2014-CMAC/GMAN de fecha 30 de junio del 2014 se encargó al gerente legal la determinación de responsabilidades según el nivel de participación en cada caso, con lo que se concluye que ha existido inmediatez razonable entre la fecha que el examen de auditoría es entregado a la Gerencia Mancomunada y la fecha en que se aplica una sanción disciplinaria contra del actor.

De la revisión del informe precitado, el juzgado advierte que en ninguno de los rubros se consigan el nombre del actor puesto que los nombres de los trabajadores han sido borrados, según la demandada por proteger la identidad de los trabajadores involucrados. Si bien es cierto la demandada ha cumplido con realizar el procedimiento disciplinario, no existe fuente del que deriven las faltas graves imputadas, por no estar considerados dentro del Memorando de Determinación de Responsabilidades – Agencia La Pampilla, el juzgado concluye que el actor no ha sido despedido siguiendo un debido procedimiento interno, no siendo suficiente la carta de preaviso y de despido antes referidos, las que no tendrían sustento fáctico para el despido del actor. En consecuencia, el demandante ha sido despedido arbitrariamente correspondiendo declarar fundada la demanda.

- **Indemnización por despido arbitrario**

El juzgado considerando el periodo laboral acreditado desde el 19 de junio del 2008 al 11 de setiembre del 2014 se consideran seis años dos meses y veintitrés días. Se determina que, la remuneración base para el cálculo de la indemnización correspondiente es S/ 5,019.70, por lo que corresponde otorgar la suma de S/ 46,912.35.

4. Síntesis del recurso de apelación

Recurso de apelación por parte del demandante

El demandante al no encontrarse de acuerdo con lo resuelto en la sentencia interpuso recurso de apelación solicitando al juzgado que se reconozca una suma mayor a la establecida en la sentencia por un total de S/ 51,176.00.

El actor señala que al momento de formular la liquidación, si bien es cierto se toma el promedio remunerativo del actor de los últimos seis meses, el juzgado incurre en error al considerar la suma de S/ 5,019.60 sin haberse considerado la remuneración vacacional; por lo tanto se debería considerar la suma de S/ 5,475.83, multiplicándolo por una remuneración y media se obtiene la suma de S/ 8,213.75 y no S/ 7,529.40 y multiplicado por el récord laboral corresponde reconocer al actor la suma de S/ 51, 176.22.

Recurso de apelación por parte de la demandada

Por su parte, la demandada al no encontrarse de acuerdo con lo resuelto en la sentencia presentó su recurso de apelación con la finalidad de que el superior la revoque y declare infundada la demanda, en base a lo siguiente:

La demandada señala que se han violado las leyes de la lógica toda vez que se han llegado a conclusiones que no corresponden a las premisas establecidas y por haber emitido un fallo sin motivación suficiente. Asimismo, precisa que el juez ha cometido un error de hecho y de derecho al no haber valorado debidamente los medios probatorios actuados, específicamente en el Informe N° 090-2014/GLEG y el Memorando N° 1734-2014-CMAC/GMAN por lo que concluye equivocadamente que no se ha seguido el debido procedimiento interno para el despido del demandante. También ha

cometido un error de derecho al confundir la aplicación del debido proceso y el derecho de defensa que debe respetarse en todo procedimiento de despido, con el proceso volitivo o de formación de la voluntad del empleador.

Precisa que el argumento del A Quo respecto a que el procedimiento interno es indebido al no estar el nombre del demandante por haber sido borrado dentro de las recomendaciones efectuadas en el informe legal en las que se precisa la sanción disciplinaria que le correspondía asumir y que ello deslegitima el despido, es infundado dado que el mismo A quo reconoce que el demandante si estaba comprendido en dicho informe.

Para la demandada, resulta completamente errado también el argumento del A Quo cuando señala que la fuente de la cual se derivan las faltas graves imputadas es el informe de Gerencia Legal cuando la realidad es que la fuente de la que se derivan las faltas graves imputadas es el Informe de auditoría.

5. Resolución emitida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Mediante Resolución N° 12-2SL emitida el 24 de agosto de 2015, la Segunda Sala Laboral de Arequipa resolvió: Revocar la sentencia de primera instancia y, reformándola, declararon infundada la demanda en todos sus extremos. Los fundamentos fueron los siguiente:

El tribunal de alzada precisa que el Principio de Inmediatez tiene dos etapas definidas **a)** el proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento de la falta a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros; en segundo lugar, calificar si los hechos constituyen una infracción y es susceptible de sanción; y tercero, comunicar a los órganos de control y dirección del empleador para que efectivicen las acciones contra los responsables, ya que mientras esto no suceda, no inicia

ningún computo de plazo que pueda ser empleado para calificar la inmediatez; **b)** el proceso volitivo, da lugar a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido siguiendo el procedimiento determinado por ley en aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad. Por esa razón, el Ad Quem concluye que los términos o plazos existentes entre ambas etapas son relativos a la complejidad de la falta cometida y a la organización empresarial.

De la revisión de los autos, el colegiado advierte que en la carta de despido 593-2014-CMAC/ALEG no se ha vulnerado el derecho de defensa del demandante por cuanto se han respetado los plazos legales y etapas del procedimiento de despido establecido en la normativa, siendo que incluso previo al inicio de dicho procedimiento se otorgó la oportunidad al actor de realizar sus descargos en la etapa investigatoria mediante Memorando Múltiple MM-017-2014-CAJAQP-UAI.

Sobre la razonabilidad y proporcionalidad en el despido, tampoco se ha vulnerado el derecho al debido proceso del demandante pues en la carta de preaviso de despido se expresa en qué consistió la falta imputada. No obstante, el demandante no ha negado los hechos, ni en sus descargos ni en su escrito de demanda, sino se ha limitado a precisar que no comparte las observaciones a los créditos otorgados, resultando responsable de todos los actos el señor J.J.G.T., por lo que su descargo no desvirtúa las imputaciones realizadas por el empleador, en consecuencia, queda acreditada su responsabilidad por no cumplir con lo dispuesto en la normativa orgánica interna de la empresa.

En conclusión, la falta imputada al demandante es grave pues su comportamiento no solo quebrantó el principio de buena fe laboral, sino que también causó perjuicio a la emplazada, siendo que la falta de antecedentes del demandante no puede tenerse en cuenta para evaluar la razonabilidad del despido como sanción. También concluye que desde la investigación inicial mediante auditoría interna hasta la toma de decisión del despido se

advierte la existencia de un orden cronológico que respeta el Principio de Inmediatez y el de razonabilidad.

Respecto a la fuente de prueba que motiva la identificación del actor con las infracciones descubiertas por el empleador, el colegiado advierte que no es el Informe de la Gerencia Legal 090-2014, sino el Informe de Auditoría I-012-2014 el que determina su responsabilidad y en el que se le identifica plenamente, situación que no ha meritado el A quo, por lo que el resultado del despido es consecuencia del procedimiento de despido efectuado oportunamente por la demandada. Por último, el colegiado advierte que el actor no ha formulado cuestionamiento alguno de los medios probatorios consistentes en el Informe Legal y de Auditoría en la etapa procesal correspondiente, por cuanto pudo haberlos tachado.

Sobre el pago de la indemnización por despido arbitrario, al ser infundada la demanda no corresponde realizar cálculo respecto a la remuneración indemnizable.

6. Resolución emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República

Mediante Casación N° 15380-2015, la 2° Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República resolvió:

- Declarar improcedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, J.C.C.P., mediante escrito de fecha 07 de setiembre de 2015.

Los fundamentos de la Resolución de la Sala Suprema fueron las siguientes:

- a. Infracción normativa.
- b. El apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 6° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que el impugnante no apeló la resolución de primera instancia, en razón que no le fue adversa; asimismo, señala como pedido casatorio se revoque la sentencia impugnada, por lo que cumple con la exigencia establecida en el inciso 4) del artículo acotado.

El actor invoca como causales de su recurso de casación las siguientes infracciones normativas:

- i. Conforme al numeral 3) del artículo 139° de la Constitución, referido a la observancia al debido proceso al no haberse revisado en segunda instancia al revocar la sentencia de primera instancia, el principio de razonabilidad y proporcionalidad que sustenta el petitorio de la demanda y que ha sido materia de actuación probatoria en primera instancia.
- ii. Del artículo 27 de la Constitución Política de Perú por la inobservancia a los principios de inmediatez y razonabilidad.
- iii. De los artículos 34° y 39° del D.S. N° 003-97-TR
- iv. Los artículos I, III y IV del título preliminar de la Ley N° 29497, respecto a los principios y fundamentos del proceso laboral, así como de la interpretación y aplicación de las normas en la solución de los conflictos de la justicia laboral.

Respecto a las causales mencionadas los fundamentos de las mismas se limitan a cuestionar aspectos fácticos y de valoración probatoria analizados en la Sala de mérito, por lo que se concluye que el demandante intenta se realice un nuevo examen de los medios probatorios, lo cual no constituye objeto del recurso casatorio, en consecuencia, no cumple con la exigencia del inciso 3) del artículo 36 de la Ley N° 29497, deviniendo en improcedente.

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

1. Criterios para determinar la adecuada aplicación del Principio de Inmediatez

Identificación

En el presente caso, el demandante señala que el empleador (demandado) tuvo supuestamente conocimiento de las supuestas faltas graves los primeros días del mes de junio del 2014 conforme al Informe de Auditoría, remitiéndose la carta de preaviso de despido el día 18 de agosto del 2014 transcurriendo más de 73 días y 16 días más hasta que se cursó la carta de despido configurándose el exceso de plazo que hace irrazonable el ejercicio del poder sancionador disciplinario del empleador. Por lo que, el problema jurídico es determinar cuales son los criterios a tener en cuenta para determinar la aplicación del Principio de Inmediatez y si en el caso concreto se ha vulnerado dicho principio.

Análisis

El demandante señala que fue objeto de despido arbitrario, practicado por el empleador y que daría mérito a su favor el pago de una indemnización establecida en el artículo 38° del D.S. N° 003-97-TR. Señala que desde la fecha en que tomó conocimiento la demandada de los hechos laborales supuestamente ilícitos hasta la imposición de la sanción de despido se han producido periodos de inactividad, y siendo que el Principio de Inmediatez auspicia la rápida reacción del empleador para sancionar una falta, ya que el silencio o inactividad por un largo periodo lleva más bien a la presunción del perdón u olvido de la misma, pero la inmediatez resguarda la identificación y responsabilidad del autor de la infracción.

Siendo así, corresponde determinar:

- i) Si desde la fecha en que la demandada tomó conocimiento de las faltas hasta la fecha en que se remitió la carta de imputación de cargos, denominada etapa cognitiva que incluye el proceso de investigación

hubo periodos de inactividad que den mérito a interpretar el perdón u olvido del empleador sobre las faltas cometidas, y

- ii) Después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido, denominada etapa volitiva, si efectivamente se acreditaron las faltas graves señaladas por la demandada.

2. Quebrantamiento de la buena fe laboral como causal que justifica del despido

Identificación

El empleador señala como causa justa de despido el quebrantamiento de la buena fe laboral, toda vez que el actor habría incumplido con las obligaciones como Analista de Crédito y miembro del Comité de Créditos de la agencia “La Pampilla” de la entidad financiera al inobservar el procedimiento y los protocolos establecidos en la normativa interna de la empresa para el otorgamiento de créditos a clientes, poniendo en riesgo la recuperación de los mismos.

Análisis

En el presente caso, como consecuencia del proceso de investigación iniciado por el empleador sobre la labor desarrollada por más de 43 trabajadores de la Agencia “La Pampilla” que comprende el periodo de 15 de enero del 2010 al 30 de junio del 2013, en el cual el actor laboró como Analista de Créditos y participó del Comité de Créditos de dicha agencia financiera, el empleador pudo tomar conocimiento del incumplimiento de las obligaciones del actor en 17 créditos aprobados infringiendo las normas internas (reglamentos, protocolos y directivas).

A efectos de determinar si la conducta del actor configura una falta grave resultaba necesario determinar si los hechos materia de imputación han perjudicado el deber de confianza y lealtad que debe cumplir el actor como consecuencia del elemento de subordinación esencial del contrato laboral.

III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS Y LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

A. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS

1. Criterios para determinar la adecuada aplicación del Principio de Inmediatez

El TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el D.S. N.º 003-97-TR (en adelante, TUO del Decreto Legislativo 728), en su artículo 31º establece, el proceso de despido el empleador debe considerar tanto para la remisión de la carta de preaviso como para la comunicación del despido mismo el Principio de Inmediatez.

Es decir, dichas comunicaciones, tanto de la carta de preaviso como de la comunicación de cualquier falta, se debe poner en conocimiento al trabajador sin mayor dilación de tiempo, dentro de un margen de razonabilidad determinado por las circunstancias del caso concreto y teniendo en cuenta la falta cometida.

En ese sentido, debemos tener en cuenta que:

Nuestra legislación considera falta grave a la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, facultando al empleador a despedirlo por causa relacionada con su conducta o con su capacidad, siempre y cuando le haya otorgado un plazo razonable para que pueda defenderse de los cargos imputados, a tenor de lo previsto en los artículos 25º y 31º del D. S. N° 003-97-TR, observando el Principio de Inmediatez (...) la palabra inmediatez es una cualidad de inmediato, expresión que en los términos del Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (vigésima segunda edición, año dos mil uno, página ochocientos sesenta y seis) significa contiguo o muy cercano a algo o a alguien o que sucede enseguida y tardanza, lo que permite concluir que la sanción disciplinaria del despido, debe imponerse tan pronto sea conocida la

falta cometida, ya que si el empleador no actúa en su debido momento es porque ha 'perdonado' u 'olvidado' dicha infracción, en cuyo caso pierde el derecho a ejercer la facultad disciplinaria correspondiente. (Casación N° 1754-2003- Ica; Considerando Sexto)

El empleador está obligado una vez que conozca o investigue la falta grave de conducta, iniciar el procedimiento de despido, ya que de lo contrario podría extinguirse su derecho de sanción.

En ese sentido, la Segunda Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República precisa lo siguiente:

En relación al Principio de Inmediatez, que es el sustento del recurso, se ha venido sosteniendo que tiene por objeto la protección del trabajador, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre este y el hecho que lo causa 7; si bien es cierto, legislativamente no se ha establecido un plazo específico es porque obviamente su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad dejando al juzgador al momento de examinar el caso concreto, su verificación u observancia. (Casación Laboral N° 1939-2017 CAÑETE, Considerando Octavo).

De la sentencia antes referida se desprende que, son dos momentos bien definidos: i) desde la fecha en que la demandada tomó conocimiento de las faltas hasta la fecha en que se remitió la carta de imputación de cargos, denominada etapa cognitiva, y ii) después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido, denominada etapa volitiva.

Cabe señalar, que el Tribunal Constitucional establece lo siguiente:

Para determinar la razonabilidad del período de tiempo que debe mediar entre el conocimiento de la comisión de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción debe tenerse en cuenta la estructura del procedimiento de despido disciplinario, que, a nuestro entender, está compuesto de:

Una etapa previa que se inicia cuando el empleador toma conocimiento de la comisión de la falta grave cometida, la cual tendrá que valorarse conforme a cada caso concreto la forma en que el empleador tomó conocimiento de la falta grave pues de ello dependerá que se inicie o no un procedimiento interno de investigación antes del envío de la carta de imputación de faltas

Una etapa procedimental, que se inicia cuando el empleador envía al trabajador la carta imputando los cargos para que efectúe su descargo. Para determinar la razonabilidad del plazo de esta etapa, debe valorarse si el trabajador tuvo una conducta diligente al momento de presentar su carta de descargo, o si, por el contrario, asumió comportamientos obstructivos o dilatorios, como, por ejemplo, presentar solicitudes de prórrogas sucesivas para presentar la carta de descargo;

Una etapa de decisión, que se mide luego de que el trabajador presentó su carta de descargo o venció el plazo para presentarla y no lo hizo. Si efectuado el descargo, o vencido el plazo no lo hizo, el empleador dentro de un período inmediato debe decidir si procede el despido o no, lo dicho por la carta de imputación de faltas graves (Exp. N° 00543-2007-PA/TC, fundamento 4 del voto Mesía Ramírez)

En ese sentido, se puede señalar que el derecho de defensa se encuentra relacionado al Principio de Inmediatez y al derecho a los plazos razonables en la comunicación de las faltas del trabajador; aquel derecho es un derecho fundamental que está garantizado bajo el debido proceso al que tiene derecho toda persona. En el ámbito laboral el referido derecho supone que se permita a las partes realizar actos concretos con el objeto de ejercer las herramientas y los medios necesarios, para defender sus derechos, y que también en todo tipo de procedimientos incluyendo los iniciados por el propio empleador, se respeten las garantías mínimas para que el trabajador pueda defenderse de las acusaciones que se le imputan, más aún porque dichas imputaciones pueden ocasionar su despido.

En el caso materia de autos, **el proceso cognitivo o etapa previa** inicia el 02 de enero del 2014 con la auditoría practicada por el empleador aprobada mediante el Acuerdo de Directorio N° 519/2013 y el Acta N° 26/2013 del 17 de diciembre del 2013, comprendiendo el periodo de evaluación de 15 de enero del 2010 al 30 de junio del 2013 con el fin de determinar la razonabilidad en el cumplimiento de reglamentos, procedimientos y normas internas vigentes establecidos en el “Área de Créditos” en la Agencia “La Pampilla” de Caja Arequipa y determinar el adecuado funcionamiento del control interno establecido en la misma agencia y concluye el 18 de junio del 2014, conforme se advierte del Informe N° I-012-2014-CAJAQP-UAI, dicho informe mediante Carta N° C-132-2014-CAJAQP-UAI recibida por la Gerencia Mancomunada de Caja Arequipa el día 19 de junio. Asimismo continua con el Memorando N° 1396/2014-CMAC/GMAN de fecha 26 de junio del 2014 con el que la Gerencia Mancomunada comunica todos los órganos de línea pertinentes los resultados de la auditoría interna ordenando ejecutar e implementar cada una de las recomendaciones en coordinación con la Gerencia Legal, procediendo a determinarse las responsabilidades conforme se aprecia del Informe N° 090-2014-GLEG de fecha 06 de agosto del 2014, mismo que al considerar a 43 trabajadores el tiempo empleado es razonable concluyendo con ello esta etapa.

El proceso volitivo comprende tanto **la etapa procedimental como la etapa decisoria**. La primera inicia con la comunicación de la carta de preaviso de despido notificada al actor el día 21 de agosto del 2014 y comprende también el descargo realizado por el mismo recibida por el empleador el día 26 de agosto del 2014 con la que concluye prosiguiendo con la etapa decisoria que comprende la comunicación notarial de la carta de despido recibida por el actor el día 11 de setiembre del 2014.

Siendo así, se concluye que la empresa demandada ha cumplido con aplicar debidamente el Principio de Inmediatez en tanto el desarrollo de las etapas señaladas ha proseguido sin que medien periodos irrazonables de inactividad, obedeciendo a la complejidad del caso y activando la estructura orgánica de la empresa para tal fin.

2. Quebrantamiento de la buena fe laboral como causal que justifica del despido

La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas.

Al respecto, el artículo 25 del en adelante TUO del Decreto Legislativo 728, establece lo siguiente:

Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...).

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37º del TUO del Decreto Legislativo 728, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

La doctrina, sobre el quebrantamiento de la buena fe laboral señala:

El principio de buena fe resulta aplicable para todas las contingencias que puedan presentarse en el momento de la formación, desarrollo y culminación del contrato de trabajo. Como estilo recto de proceder, la buena fe incide especialmente en un conjunto de obligaciones complementarias y accesorias. En el caso del trabajador se puede concluir que el deber de buena fe lo obliga a abstenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador y de cumplir aquellos que tiendan a la protección de los intereses de este; caso contrario, por ser un principio fundamental, amerita que el empleador proceda a sancionar al trabajador, siendo legítimo recurrir a la figura del despido. (Valderrama, 2014, p.18)

Así para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente. Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

En el presente caso, conforme a la Carta N° 480-2014-CMAC/ALEG de fecha 18 de agosto del 2014, carta de preaviso de despido, se desprende que el empleador le imputa al actor **a)** irregularidades detectadas en la documentación presentada para sustentar el negocio, patrimonio y/o garantía en expedientes de crédito en los que participó como miembro del Comité de Créditos; **b)** Otorgamiento de crédito paralelo sin cumplir con los requisitos establecidos en el reglamento de créditos; **c)** Incumplimiento de los procedimientos y políticas internas de la institución por no contar con la documentación obligatoria, créditos no registrados en el libro de actas, entre otros; y **d)** Haber permitido el desembolso de créditos sin considerar normas vinculadas a garantías y/o políticas de escalonamiento; situaciones presentadas en la evaluación de 17 créditos que corresponde a clientes conforme al detalle de cada caso.

Si bien es cierto, el actor pretende deslindar responsabilidades, atribuyéndoselas a su exjefe inmediato J.J.G.T., también es cierto que el control del proceso de otorgamiento de créditos se encontraba en su dominio y dentro de sus funciones. Incluso debe resaltarse que el actor afirma que ha laborado por más de cuatro años en dicha agencia otorgando

en promedio un total de 3,780 créditos en los que no se realizaron observaciones; sin embargo, dicha posición no es sustentada u ofrecida como punto de análisis de la judicatura, entendiéndose que el actor, finalmente no ha cuestionado el fondo de las imputaciones y más su pretensión se circunscribía a cuestionar el procedimiento de despido.

Para que proceda el despido de un trabajador por incumplimiento de las obligaciones de trabajo, que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, resulta irrelevante acreditar que tal incumplimiento perjudica al empleador; fundamento contenido en la sentencia recaída en la Casación Laboral N° 6503-2016 JUNÍN, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia.

B. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LAS RESOLUCIONES EMITIDAS

- **Respecto de la Sentencia de primera instancia.**

Consideramos que el análisis practicado por el juez de primera instancia sobre la subsunción del proceso de despido del actor en la aplicación del Principio de Inmediatez es inconsistente respecto del desarrollo jurisprudencial y doctrinario de dicha norma imperativa. Así sobre el Principio de Inmediatez señala lo siguiente:

El Principio de Inmediatez como contenido del Derecho al Debido Proceso, constituye un límite a la facultad sancionadora del empleador y se sustenta en el Principio de Seguridad Jurídica. En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce la existencia de la falta cometida por el trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción disciplinaria. (Montoya, 2019, p. 8)

Quispe Carlos (2015), señala lo siguiente:

En la actualidad, no existe un plazo legal para evaluar la inmediatez en un procedimiento de despido, sino que dependerá del caso

concreto y de la complejidad de la falta y se considerará desde la fecha en la que el órgano de la empresa, con potestad disciplinaria, conoció la infracción. (p.42)

Sin embargo, que no se establezca un plazo para la aplicación del procedimiento disciplinario no enerva el límite existente sobre el poder sancionador del empleador y la posibilidad de la arbitrariedad. Al respecto Zúñiga (2011), argumenta lo siguiente:

El fundamento doctrinario del Principio de Inmediatez radica en el hecho de que sobre la relación laboral no puede existir en forma permanente la posibilidad de desvincular al trabajador de manera indefinida, pues la inobservancia del empleador en imputar dentro de un plazo razonable alguna falta cometida por el trabajador, no es para siempre. En tal sentido, ante el olvido del castigo para el trabajador dentro de un plazo desde el conocimiento de la falta, se entiende tácitamente que el acto cometido se extingue sin la necesidad que medie ningún documento. (s/p)

Es por ello que, a pesar de que el A Quo al analizar el considerando 18 concluye que ha existido inmediatez razonable entre la fecha que el examen de auditoria es entregado a la Gerencia Mancomunada y la fecha en que se aplica una sanción disciplinaria en contra del actor; identifica un problema distinto a lo vertido por el demandante en su escrito de demanda y por tanto no funda los motivos de su pretensión impugnatoria del despido.

El juez, excediendo las facultades establecidas, señala en el considerando 20 que el actor no ha sido despedido siguiendo un debido procedimiento interno, toda vez que no se encuentra considerado dentro del memorando de determinación de responsabilidad de la Agencia "La Pampilla" emitido por la Gerencia Legal de la demandada en tanto los nombres de los infractores han sido borrados; por lo que, el despido, en cuanto a la carta de preaviso de despido y carta de despido no tendría sustento fáctico afectándose con ello el derecho a la defensa del actor. De ello se advierte

que, el juez ha afectado el principio de congruencia y aplicado inadecuadamente el principio de *Iura Novit Curia*.

Al respecto, debe señalarse que el *iura novit curia* es aquella que establece que el juez conoce el derecho y el poder/deber de realizar de oficio su propio análisis de los fundamentos de derecho invocados por las partes a efectos de que resulten aplicables a las pretensiones invocadas. De no ajustarse el derecho al hecho, el juez podrá y deberá redireccionar la pretensión a la norma correspondiente. Siendo el principio de congruencia el límite a ese poder/deber del juez.

Si el juez funda su decisión en hechos no alegados por las partes, viola el derecho de defensa como una de las manifestaciones del debido proceso. Consideramos que el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil es el que se acerca más al concepto del *iura novit curia* al contemplar que el juez puede aplicar el derecho no invocado por las partes (y no solo por el demandante como lo señala el art. VII del TPCC). Además de la prohibición de alterar los fundamentos de hecho propuestos en el proceso.

En conclusión, nos encontramos frente a un fallo que vulnera el Principio de Congruencia Procesal en la medida que el Juzgador no está facultado para disponer el otorgamiento de conceptos que no han sido materia de demanda, esto es, no podrá conceder pretensiones que no se encuentran contenidas en el acto postulatorio.

En mérito a lo señalado anteriormente, no estoy de acuerdo con el fundamento principal que motiva el fallo en primera instancia, toda vez que no se ha vulnerado el Principio de Inmediatez, en tanto que debió tomarse en cuenta que desde la individualización de la responsabilidad laboral hasta la sanción solo transcurrió un mes y medio (aproximadamente), esto es desde el 10 de junio de 2014 hasta el 18 de agosto de 2014; puesto que debió valorarse adecuadamente el medios probatorio referido al Informe Auditoria Interna I-012-2014 obrante a fojas 233 del expediente.

- **Respecto de la Sentencia de Vista**

Coincido con la sentencia de segunda instancia sobre la aplicación del Principio de Inmediatez, el mismo que fue expresado en el numeral 8.6 del considerando 8 de dicha sentencia. Asimismo, estoy de acuerdo con el reconocimiento del error incurrido por el A Quo expresado en el 9.4 considerando de la precitada sentencia. Sin profundizar en explicar la lesividad al principio de congruencia procesal, establece que el juzgador de primera instancia ha aplicado el principio iura novit curia señalando que la parte demandante no formuló ningún cuestionamiento de los medios probatorios consistentes en el informe legal y de auditoría, en la etapa procesal correspondiente como es la audiencia, renunciando a su derecho de formular tachas sobre los medios de prueba y otras instrumentales que ofreció la demandada.

Debe resaltarse que la sentencia de vista señaló que las alegaciones formuladas por el actor no han sido probadas conforme a las especificaciones establecidas en el artículo 23 de la NLPT.

Por esa razón, me encuentro de acuerdo con los fundamentos del fallo contenido en la sentencia de vista.

- **Respecto de la Casación**

El recurso de casación es un recurso extraordinario que tiene por objeto anular una sentencia judicial que contiene una incorrecta aplicación de la ley o que ha sido dictada sin observar las formalidades de esta, y es la Corte Suprema de Justicia la entidad que expide dicha sentencia.

Así en la doctrina Piero Calamandrei (2001) nos indica que:

El recurso de casación es lo mismo que la revocación: una acción de impugnación que mira, en un primer tiempo, a obtener la anulación de la sentencia impugnada, y en segundo tiempo, a obtener una nueva decisión sobre el mérito de la controversia; pero que difiere de ella, en cuanto, mientras se trata de la revocación tanto el residente como el rescisorio, se desarrollan ante el mismo juez a quo, posiblemente en un mismo juicio, cuando se trata del recurso de casación, el residente

se desarrolla siempre ante un juez superior a aquel que ha pronunciado la sentencia impugnada (Corte de Casación), y el rescisorio, cuando es posible, se desarrolla por lo general ante una autoridad judicial igual en grado pero diversa de aquella que pronunció la sentencia impugnada (...) se caracteriza por los motivos en los cuales se funda; y como éstos pueden dividirse en dos grupos: errores in procedendo y errores in indicando, el mismo viene en realidad a escindirse en dos institutos profundamente diversos. (p. 210)

En ese sentido, el recurso de Casación Laboral es un medio impugnatorio de carácter extraordinario que examina las cuestiones de derecho de las resoluciones impugnadas, labor que la efectúa la Corte Suprema de la Republica, con el fin de controlar adecuadamente la aplicación e interpretación de las normas jurídicas en materia sustancial y la no vulneración del debido proceso, en concordancia con la Constitución Política, teniendo como finalidad la uniformización de la jurisprudencia nacional. La casación busca evitar la arbitrariedad de los jueces, con el fin de dar seguridad jurídica a las personas que buscan una tutela efectiva para hacer valer sus derechos.

Coincidiendo con la resolución que declaró la improcedencia el recurso de casación, toda vez que las causales que sustentan el referido recurso son taxativas y no puede admitirse dicho recurso en ninguna situación que no esté expresamente contemplada en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, los cuales son apartamiento de precedente vinculante y/o infracción normativa.

Es ese contexto, se desprende de una lectura del escrito del recurso de casación presentado por el demandante que la pretensión impugnatoria se concentró en cuestionar los aspectos fácticos y la valoración de los medios probatorios realizada por el juez de alzada, solicitando que la Sala Suprema efectúe un reexamen del proceso, lo que no constituye objeto de un recurso casatorio al ser extraordinario.

IV. CONCLUSIONES

- En el presente proceso, en el cual se cuestiona el despido, el demandante cuestionó las imputaciones realizadas sobre los hechos materia de investigación mas no logró desvirtuar las conclusiones a las que como resultado de la auditoría realizada por la demandada se llegó; es decir se configuró una causa justa de despido.
- El demandante no cuestionó el fondo del procedimiento de despido, es decir los hechos materia de sanción, sino que cuestionó la vulneración del Principio de Inmediatez que habría producido el perdón u olvido del empleador sobre la falta cometida, no obstante, dicho principio no se vulneró puesto que desde la individualización de la responsabilidad y la sanción no transcurrió un plazo irrazonable que vulnere el Principio de Inmediatez.
- En el expediente, se acreditó el quebrantamiento de la buena fe laboral por el incumplimiento de obligaciones del actor establecidas en la normativa interna de la empresa, no requiriendo la demandada demostrar daño alguno, configurándose la falta grave señalada por la demandada, en consecuencia, se produjo un despido justo.
- El juez de primera instancia señaló en su vigésimo considerando que el demandante no ha sido despedido siguiendo un debido procedimiento interno cuestionando la verosimilitud de un medio probatorio por no consignar el nombre del mismo en la lista trabajadores a despedir; constituyendo un fallo incongruente pues no fue argumentado por la parte demandante. En consecuencia, no me encuentro de acuerdo, en este extremo, con la sentencia de primera instancia.
- Me encuentro de acuerdo con la Sentencia de segunda instancia, puesto que aplicó de manera adecuada el Principio de Inmediatez al tener en cuenta el Informe Auditoria Interna I-012-2014, el mismo que no fue objeto de cuestión probatoria (como la tacha) por parte del demandante.
- Me encuentro de acuerdo con el Auto Calificadorio del recurso de casación, ya que el demandante no cumplió con determinar la infracción normativa o apartamiento de precedente vinculante.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Calamandrei, P. (2001). *La Casación Civil* . Editorial Oxford University Press.
- Montoya Obregón, L. (2019). Los Principios del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional. Boletín Informativo Laboral, 2019 disponible en https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf
- Quispe Carlos, M. (2015). El Principio de Inmediatez en el despido. A propósito del pronunciamiento del Tribunal Constitucional recaído en el expediente N° 01112-2012-PA/TC. *Actualidad Empresarial*.
- Valderrama Valderrama, L. (2014). El Despido por Infracción del Deber de Buena Fe Laboral. *Soluciones laborales*, (73), 13-18.
- Zúñiga Martínez, E. (2011). El Principio de Inmediatez en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/consultaslegales/2012/04/16/el-principio-de-inmediatez-en-la-jurisprudencia-del-tc/>

FUENTES JURISPRUDENCIALES

- Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, Casación 1939-2017- Cañete.
- Tribunal Constitucional, Expediente 543-2007-PA/TC.

FUENTES LEGALES

- Constitución Política del Perú
- Texto Unico Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR y su Reglamento.
- Ley 29497, Nueva ley Procesal de trabajo.
- Código Procesal Civil.

VI. ANEXOS

- Sentencia de la Corte Suprema
- Resolución que ordena el archivo definitivo

351
Quimb
del 3 de mayo

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

**CASACIÓN LABORAL N° 15380-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Lima, veintitrés de agosto de dos mil dieciséis

VISTO, y CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación interpuesto por el demandante, [REDACTED], mediante escrito de fecha siete de setiembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinticuatro de agosto de dos mil quince, que corre en fojas trescientos diecinueve, que revocó la **Sentencia** emitida en primera instancia de fecha veintidós de abril de dos mil quince, que corre en fojas doscientos sesenta y dos, que declaró fundada la demanda, y reformándola, la declaró infundada; cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

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

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

372
Chumb
mar 18

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

CASACIÓN LABORAL N° 15380-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Cuarto: Se aprecia de la demanda que corre en fojas sesenta y cuatro que el accionante pretende se declare arbitrario el despido efectuado por la demandada, y consecuentemente le pague el importe de cincuenta y un mil ciento sesenta y ocho con 44/100 nuevos soles (S/51,168.44) por indemnización por despido arbitrario; y accesoriamente el pago del importe de cinco mil cien con 00/100 nuevos soles (S/5,100.00) por concepto de honorarios profesionales.

Quinto: Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 6° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que el impugnante no apeló la resolución de primera instancia, en razón que no le fue adversa; asimismo, señala como pedido casatorio, se revoque la sentencia impugnada, por lo que cumple con la exigencia establecida en el inciso 4) del artículo acotado.

Sexto: El recurrente invoca como causales de su recurso de casación las siguientes infracciones normativas: *i) del numeral 3) del Artículo 139° de la Constitución, referido a la observancia al debido proceso, al no haberse revisado en segunda instancia, al revocar la sentencia de primera instancia, el principio de razonabilidad y proporcionalidad, que sustentan el petitorio de la demanda y ha sido materia de actuación probatoria en primera instancia; ii) del Artículo 27° la Constitución Política del Estado, que señala "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario", al haberse revisado en segunda instancia sólo la observancia al principio de inmediatez, cuando la litis se sustenta además la incobservancia a los principios de razonabilidad y proporcionalidad; iii) de los Artículos 34° y 39° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; que*

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

CASACIÓN LABORAL N° 15380-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

553
Chirinos
Casi 1 año

Señalan: Artículo 34°.- "si el despido es arbitrario por no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 36°", Artículo 39°.- "La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley, a fin de determinar la existencia o no de la falta grave; al haberse sustentado solo en la observancia al principio de inmediatez, lo cual vulnera el principio de congruencia procesal; y, iv) los Artículos I, III, y IV del Título Preliminar de la Ley N° 29497; respecto a los principios y fundamentos del proceso laboral, así como de la interpretación y aplicación de las normas en la solución de los conflictos de la justicia laboral; los que vulneran el derecho al debido proceso.

Séptimo: Respecto a las causales mencionadas en los acápites i), ii), iii) y iv), el impugnante ha señalado en forma clara y precisa las infracciones normativas que -, de acuerdo a lo previsto en el inciso 2) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, respecto a la incidencia directa del pronunciamiento materia de impugnación, se advierte que sus fundamentos se limitan a cuestionar aspectos fácticos y de valoración probatoria analizados por la Sala de mérito, alegando que sólo se han analizado ciertos documentos ofrecidos por la demandada y no sus fundamentos presentados, en ese sentido, lo que pretende el recurrente es que esta Suprema Sala efectúe un nuevo examen del proceso, lo cual no constituye objeto del recurso casatorio, por lo que no cumple con la exigencia del inciso 3) de la norma procesal mencionada, deviniendo en improcedentes.

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

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

354
Armas
Cruz
L. Cruz

CASACIÓN LABORAL N° 15380-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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


S.S.

ARÉVALO VELA 

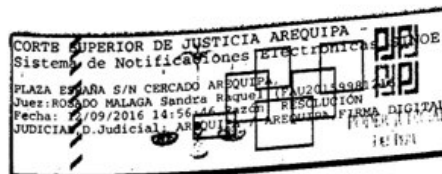
YRIVARREN FALLAQUE 

ARIAS LAZARTE 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

CEJO 



7° Juzgado de Trabajo

EXPEDIENTE : 05123-2014-0-0401-JR-LA-07
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS
JUEZ : SANDRA RAQUEL ROSADO MALAGA
ESPECIALISTA : ROMERO SOTO VERONICA JACQUELINE
DEMANDADO : CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO DE
AREQUIPA
DEMANDANTE : [REDACTED]
RESOLUCIÓN NRO: 14

357
Asumiendo
función
1 set 16

FICHA
CADA
FIRMA

Arequipa, ocho de setiembre
Del año dos mil dieciséis.-

AL ESCRITO N° 65110-2014: VISTO: La Ejecutoria Suprema remitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. **CONSIDERANDO: PRIMERO.-** De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 322°, inciso 1, 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, en el caso mediante sentencia de segunda instancia se declaró infundada la demanda de indemnización por despido arbitrario interpuesta por [REDACTED] con la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Arequipa, sin costas ni costos; declarándose mediante ejecutoria suprema improcedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, en ese entendido corresponde declarar la conclusión del proceso por haber pronunciamiento sobre el fondo, declarándose infundada la demanda. Por consiguiente, **SE RESUELVE:** 1) **DECLARAR** la conclusión del presente proceso; 2) **DISPONER el ARCHIVO DEFINITIVO** del expediente, una vez que quede consentida la presente resolución. **AUTORIZÁNDOSE** de oficio 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 **diez días**, luego de los cuales se remitirá el expediente al Archivo Central de esta Corte Superior de Justicia **REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.** *Asumiendo funciones la especialista de causas que suscribe desde el veinticuatro de agosto del dos mil dieciséis por disposición del Superior.-*