



EXP. N° 00545-2019-0-1801-JR-LA-07 (Expediente Electrónico)

S.S.:

YANGALI IPARRAGUIRRE

BURGOS ZAVALATA

ALMEIDA CARDENAS

Juzgado de Origen: 20° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

Vista de la Causa: 19/11/2020

***Sumilla:** Solamente existirá -conforme a los recientes fallos judiciales y acuerdos plenarios en materia laboral- una tutela jurídica si el acceso al cargo de confianza se produjo a través de la promoción o ascenso y no en aquellos supuestos en donde se haya nombrado el cargo de confianza en forma directa, pues el cese de cargo de confianza no conllevará a la configuración de un despido arbitrario, ni mucho menos a una indemnización; salvo un progreso dentro de la carrera.*

SENTENCIA DE VISTA

Lima, diecinueve de noviembre del dos mil veinte.-

VISTOS: Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

I. PARTE EXPOSITIVA:

I.1. Objeto de la revisión

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante, **CESAR AUGUSTO CARREÑO MONTES**, contra la Sentencia N° 066-2020 contenida mediante Resolución N° 04, de fecha 26 de febrero de 2020, en el cual se declaró infundada la demanda y ordenó el archivamiento del proceso.

I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)

La parte demandante, **CESAR AUGUSTO CARREÑO MONTES**, en sus recursos de apelación (auto y sentencia) refiere que las resoluciones impugnadas han incurrido en diversos errores, señalado los siguientes agravios:



- i. El despacho incurre en error al momento de no evaluar que el cese de la relación laboral se ha producido mediante un despido, en cuanto el empleador imputó una falta grave correspondiente al incumplimiento de obligaciones que originan el quebrantamiento de la buena fe laboral. (Agravio N° 01)
- ii. Dentro de la sentencia se aprecia un vicio al momento de verificarse la comisión de una falta grave (incumplimiento de obligaciones laborales) a consecuencia de no haber descontado el pago de créditos obtenidos con las cooperativas CREDICCOP y PONDEROSA por cuatro meses; pues la modalidad de pago se ha sujetado a un refinanciamiento de la deuda (el cual ha sido comunicado al departamento de recursos humanos de la empresa) y no conforme a un descuento de remuneraciones, tal como se aprecia del acuerdo suscrito en el mes de noviembre de 2018. (Agravio N° 02)
- iii. Se aprecia un vicio de motivación al momento de considerar –dentro de la sentencia- que la cooperativa no ha autorizado los descuentos; en tanto que la entidad financiera solamente comunican los acuerdos suscritos que arriban las partes y el cual era comunicado a la oficina de personal. (Agravio N° 03)
- iv. Conforme al fallo, se advierte un error al momento de considerar una falta de diligencia del demandante, como encargado de la oficina de recursos humanos, el ocultamiento de una carta notarial de fecha 22 de noviembre de 2018; pues tal acto no constituye un elemento gravoso para poder admitir la validez del despido, aunado la falta de antecedentes, conforme a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. (Agravio N° 04)
- v. No se ha considerado que la parte demandante inició sus labores como trabajador ordinario (asistente de personal), el cual fue promovido posteriormente; por lo que, la denegatoria a la indemnización por despido arbitrario (a causa del cese al ejercicio de un cargo de confianza) no resulta amparable en el presente caso, al existir la constitución de un despido. (Agravio N° 05)
- vi. Se aprecia un vicio de motivación al momento de no incorporar al proceso la declaración del asistente del área de recursos humanos, Edwin Valle Villacorta, en cuanto tal ciudadano ha sido partícipe de los hechos materia de falta grave. (Agravio N° 06)

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO.- En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.



Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

SEGUNDO: Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera¹.

Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa²; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC , N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegio de constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia por el cual:

”La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables” (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la

¹ Idem, Pág. N° 532.

² Ibidem, pág. 532



conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión”.

TERCERO: Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene que:

“El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*
- e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengán planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*



De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso”.

En base a los fundamentos expuestos, con relación a los derechos fundamentales descritos, se procederá al desarrollo jurídico de cada agravio formulado.

.....

CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO

CUARTO: Sobre la Categoría de Trabajador de Confianza.- Preliminarmente, no ha existido un consenso definitivo para poder identificar a este tipo de trabajador, pues han existido diferentes parámetros para poder obtener tal resultado³, por ello, en las legislaciones de Trabajo, se ha nombrado varias veces *-sin definirlos-* a aquellos que han ocupado cargos de directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan actos de administración; excluyéndoles de esta manera de los convenios colectivos y demás protecciones sociales.

Además, ante una aparente contradicción sobre su reconocimiento como trabajadores o como sujetos independientes⁴, actualmente **nuestra legislación ha definido al personal de confianza (en los artículos 43⁵ y 44⁶ del Texto**

³ MIGUEL CANTON MOLLER, “El Contrato de Trabajo de Confianza”, Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo en homenaje al profesor Mario L. Deveali, Edit. Heliasta S.R.L, Buenos Aires, 1979, el autor, además, menciona que cuando se establecía como causal para la terminación del contrato de Trabajo de quienes ejercen labores de dirección, fiscalización y vigilancia, era la pérdida de confianza y, consiguientemente, se excluía de la posibilidad por su calidad de representantes del patrón, para ingresar en el sindicato de los demás trabajadores, criterio abiertamente debatible, puesto que solo se considera el ámbito meramente subjetivo sin tomar en cuenta las propias condiciones del trabajo, es decir, la finalidad y la estructura propia de la labor, estos criterios serán desarrollados más adelante.

⁴ En efecto, existía un amplio debate sobre cuáles eran los criterios para considerar a un prestador como trabajador, para tal efecto, MARIO DE LA CUEVA, citado por NESTOR DE BUEN, “Derechos del Trabajador de Confianza”, Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, pág. 15, en la que consideraba que aquellos sujetos eran altos empleados, concluyendo que no eran trabajadores y que la designación de un director o de un gerente se asemeja a la de un profesional liberal fundada en razones “*intuitu personae*”, causales para relativizar la jornada como la forma de pago; para el autor JESUS CASTORENA, cit. por Moller, sostenía que entre el patrón y su personal de confianza no existía un Contrato de Trabajo, sino un mandato, en tanto que los actos de servicio del mandatario sirven al objeto del contrato, mientras que los del trabajador son el objeto de la relación jurídica.

⁵ El artículo 43° de la LPCL claramente ha prescrito que los trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado.

⁶ El artículo 44° de la LPCL dispone de forma expresa que todos los trabajadores que directamente o por promoción acceden a puestos de dirección o de confianza se encuentran comprendidos en los alcances del artículo 43°. Asimismo, regula que en la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el



Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR) como aquellos que poseen un mayor grado de responsabilidad en atención a la tarea a desempeñar para hacer presentes los intereses del empleador⁷, pues la confianza es una relación especial en razón a la representación general del empleador frente a los trabajadores, siempre observando que se cumplan debidamente los intereses de la empresa y la competencia profesional de cada trabajador⁸; de esta manera, en nuestro sistema jurídico nacional, el concepto de trabajador de confianza se relativizará a cada caso en concreto, pues su diferencia no se sujetará a un tipo de trabajador, sino por la responsabilidad y la función desempeñada.

En tal sentido, actualmente la jurisprudencia ha reiterado que el cargo de confianza de un trabajador no se sustentará en un criterio meramente subjetivo o de análisis objetivo de cada puesto en una empresa, sino de una peculiar condición en la que el trabajador se vincule a cada ambiente productivo; con ello, conforme a la modalidad de ingreso al cargo se determinará el tipo de protección a aplicar, pues solamente existirá -conforme a los recientes fallos judiciales y acuerdos plenarios en materia laboral- una tutela jurídica si el acceso al cargo de confianza se produjo a través de la promoción o ascenso y no en aquellos supuestos en donde se haya nombrado el cargo de confianza en forma directa, pues el cese de cargo de confianza no conllevará a la configuración de un despido arbitrario, ni mucho menos a una indemnización.

QUINTO: En efecto, el Tribunal Constitucional ya ha señalado desde hace varios años - tal como lo descrito en el Exp. N°03 501-2006-PA/TC- que:

"(...) A nivel doctrinario, existe consenso en considerar que, dentro de la relación laboral de la actividad privada, los denominados trabajadores de confianza tienen, a diferencia de los demás trabajadores, un grado mayor de responsabilidad, a consecuencia de que el empleador les ha delegado la atención de labores propias de él, otorgándoles una suerte de representación general(...) Este Colegiado (...) estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como:

- a) La confianza depositada en él, por parte del empleador; la relación laboral especial del personal de alta dirección se basa en la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe, como fundamento de esta relación laboral especial.*
- b) Representatividad y responsabilidad en el desempeño de sus funciones; las mismas que lo ligan con el destino de la institución pública, de la empresa o de intereses particulares de quien lo contrata, de tal forma que sus actos merezcan plena garantía y seguridad. (...)*

abuso del derecho o la simulación. El Reglamento precisará la forma y requisitos para su calificación como tales, así como los demás elementos concurrentes.

⁷ NESTOR DE BUEN, "Derechos del Trabajador de Confianza", Cámara de Diputados, LVIII Legislatura, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2000, pág. 15

⁸ MANUEL ALONSO GARCIA, "Curso del Derecho del Trabajo". Edit. Ariel, 1981, pág. 148



Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos".

De esta manera, en caso del cese de la confianza por parte del empleador, la propia jurisprudencia constitucional ha precisado tal pérdida subjetiva conllevará a la extinción de una relación laboral -en caso se ingrese en forma directa a tal cargo- sin opción a una reposición al puesto de trabajo, pues:

*"Este Colegiado (...) estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como: (...) f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. **El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo**, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes o ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso del derecho (artículo 103° de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetiva de despido indicada por ley.(...)"*

Salvo que en el proceso se haya podido acreditar que el demandante ha accedido al cargo de confianza a través de un progreso en su carrera, en donde si se admitirá la reposición al puesto anterior asumido con anterioridad al cese; en efecto, de la propia revisión del Exp. N° 03501-2006-PA/TC, se aprecia que, en el caso de ascenso o progreso en la carrera, se deberá optar por la opción de la reposición al puesto anterior, por cuanto:

"(...) En referencia a los trabajadores que son promocionados, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, en su artículo 44°, señala que es factible que un trabajador que realiza funciones ordinarias pueda acceder a puestos de dirección o de confianza mediante promociones; resaltando que tal promoción no debe ser abusiva ni simulada, pues podría atribuírsele a un trabajador tal calificación para luego simplemente retirársele la confianza y despedírsele en el transcurso de un tiempo (...) De forma que si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución (...) Por lo que, cuando un trabajador es promocionado, este no puede perder su derecho al empleo del que es poseedor, pues al realizarse una promoción de esta naturaleza cabría la posibilidad de que se genere un abuso del derecho, tal como lo declara el artículo 44° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues este no renuncia a las labores que realizaba, sino que sigue bajo la subordinación de su empleador, sin perder su carácter de trabajador común que ostentaba. Esto en bien de la paz social y armonía de los derechos constitucionales que podrían vulnerarse cuando el empleador abusando del jus variandi que posee le retirase la confianza posteriormente al ser promovido (...)"



SEXTO: Asimismo, en lo que respecta a la indemnización por despido arbitrario, si bien es verdad que anteriores criterios jurisdiccionales sustentaban la viabilidad de otorgar una indemnización por no haberse renovado la confianza, también se encuentra acorde a Derecho que la propia Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República ha variado sustancialmente tal criterio, al precisar en forma expresa, tal como lo señalado en la Casación N° 1 8450-2015-Lima, que:

"(...)Al respecto cabe señalar que la regla tratándose de los trabajadores de confianza es en sentido inverso, es decir, si el vínculo contractual se extingue por el retiro de confianza no habrá derecho a la indemnización por despido arbitrario, siendo que por excepción ello será posible en los casos en que estemos frente a trabajadores cuya «relación laboral sea mixta», es decir hayan sido trabajadores comunes y luego promovidos a cargos de confianza, en cuyo caso el retiro de confianza no puede ni debe extinguir el vínculo contractual, sino que debe dar lugar a que el trabajador retorne al puesto de trabajo «común». Y si se le despide, con motivo del retiro de la confianza, del cargo de confianza y del cargo «común» entonces sí correspondería no solo la reposición en el cargo «común», o la indemnización por despido arbitrario".

Tan cierto es lo afirmado que el Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de la Lima (NLPT) del año 2017 ha acordado:

"No corresponde el abono de la indemnización por despido arbitrario únicamente en el caso de los trabajadores de exclusiva confianza, en cuanto, conforme el segundo párrafo del artículo 44° del Decreto Supremo N°003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N°728, en la designación o promoción del trabajador, la Ley no ampara el abuso del derecho o la simulación"

Puesto que se ratifica la posición por el cual la terminación del vínculo laboral que tiene como motivo o causa el retiro de confianza del empleador no supone un despido arbitrario, pues dichas particularidades subjetivas (propias de los trabajadores de confianza) determinan que no corresponda otorgar indemnización por despido arbitrario, pues el retiro de confianza es una situación especial que extingue el contrato de trabajo de naturaleza subjetiva, salvo en los supuesto de ascenso de categoría; salvo que el empleador decida a libre discrecionalidad, conforme a su derecho constitucional a la libertad de empresa, extinguir la relación laboral conforme a la aplicación del despido mediante una causa justa, mediante el cual el propio empleador deberá acreditar la extinción mediante la constitución de una causa justa y conforme a la prevalencia de un Debido Proceso y el derecho a la Defensa.

SETIMO: Además, es preciso señalar que recientemente la propia Corte Suprema de la República ha expedido el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, mediante el cual las Salas Constitucionales y Sociales han concordado por unanimidad la siguiente conclusión:

"Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o de dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza. Aquellos trabajadores que ingresaron



inicialmente a un cargo en el que realizaban funciones comunes u ordinarias, y que accedieron con posterioridad a un cargo de confianza o dirección dentro de la misma empresa o institución privada, les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo luego de retirada la confianza; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo”.

De esta manera, actualmente existe el criterio interpretativo mayoritario por el cual no se otorgará una indemnización por despido arbitrario para aquellos trabajadores que hayan ingresado en forma directa al puesto de cargo de confianza y hayan sido cesados por la causal de cese de la propia confianza por parte del empleador; mas no a los que ingresaron a tal puesto por una actuación meritocrática.

OCTAVO: Del caso en concreto (Agravio N° 05).- De los actuados, **la parte demandante** sostiene que la Judicatura ha incurrido en error al momento de descartar todas las actividades del trabajador demandante, por cuanto no se observa que el actor ha desempeñado ha ejercido funciones como Asistente de Personal (cargo ordinario) previamente a la asignación del cargo de Jefe de Recursos Humanos (cargo de confianza); en ese sentido, la denegatoria a la indemnización por despido arbitrario no resulta amparable en el presente caso, al existir la constitución de un despido ilegal.

Ahora bien, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha determinado que no corresponde la indemnización por despido arbitrario, por cuanto la parte demandante ha ostentado un cargo de confianza; en ese sentido, al señalarse tal causal dentro de la carta de despido, tal acto no genera la asignación de una indemnización.

NOVENO: Ahora, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que la parte demandante ha sido sometido a un proceso de ascenso dentro del ejercicio de sus labores, pues dentro de la demanda se ha precisado que ingreso dentro del cargo de asistente de recursos humanos el 24 de mayo de 2010; para posteriormente ascender a la categoría de Jefe de departamento de Recursos Humanos en el año 2011.

Por lo que, de los actuados, esta instancia jurisdiccional admite que la parte demandante ha sido objeto de un ascenso meritocratico progresivo, pues la parte demandada no ha cuestionado concretamente tal ejercicio en el cargo de asistente de recursos humanos con anterioridad a la designación del cargo de Jefe de departamento de Recursos Humanos; por lo que, de conformidad con la aplicación del artículo 19° de la Nueva Ley Proc esal del Trabajo N° 29497⁹, no se aprecia argumentos suficientes para negar jurídicamente el derecho a una indemnización por despido arbitrario en la presente controversia, por cuanto el trabajador demandante no ha ejercido un cargo de confianza puro y evidenciarse una progresión de la carrera.

⁹ El 19° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 prescribe que si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.



DECIMO: Asimismo, si se tiene presente que, tal como lo desarrollado en el Exp. N° 03501-2006-PA/TC por parte del Tribunal Constitucional, que el ejercicio de la función se ha sujetado conforme a una progresión de la carrera, se podrá admitir la valoración de una falta grave dentro de un procedimiento de despido realizado por el empleador, fuera de la sola validez del cargo de confianza, y conforme a la asignación de una indemnización por despido arbitrario; por cuanto la validez de una indemnización por despido arbitrario se sujetara a un uso abusivo del poder disciplinario del empleador.

En efecto, si dentro de los fundamentos establecidos en el Exp. N° 03501-2006-PA/TC realizado por el TC, se advierte los siguientes términos:

"(...) Si el trabajador realizó con anterioridad labores comunes y luego es promocionado, luego al retirársele la confianza depositada, retornaría a realizar las labores anteriores y no perder el empleo, salvo que se determine que cometió una falta grave que implique su separación de la institución (...) Por lo que, cuando un trabajador es promocionado, este no puede perder su derecho al empleo del que es poseedor, pues al realizarse una promoción de esta naturaleza cabría la posibilidad de que se genere un abuso del derecho, tal como lo declara el artículo 44° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, pues este no renuncia a las labores que realizaba, sino que sigue bajo la subordinación de su empleador, sin perder su carácter de trabajador común que ostentaba. Esto en bien de la paz social y armonía de los derechos constitucionales que podrían vulnerarse cuando el empleador abusando del jus variandi que posee le retirase la confianza posteriormente al ser promovido (...)"

Nuevamente este **Colegiado Superior** observa la admisibilidad de una valoración de una indemnización por despido arbitrario fuera de los alcances establecidos en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional establecido por la Corte Suprema de la República, pues en el presente caso se reitera la constitución de una progresión de la carrera y no la consagración de un cargo de confianza puro.

Con razón a ello, **corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**, debiendo revocarse la sentencia en el presente extremo y; reformándola, se deberá evaluar la constitución de una falta grave, en el presente caso, para poder admitir o no la asignación de una indemnización por despido arbitrario.

.....

DECIMO PRIMERO: Sobre la acreditación de una causa justa en materia de Despido.- Respecto al mismo, cabe referir que el Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, derecho constitucional que, independientemente del régimen laboral que se trate, implica dos aspectos: **1)** el acceder a un puesto de trabajo; y **2)** el derecho a no ser despedido sin causa justa contemplada en la Ley, aspecto relevante para estos autos en tanto importa la proscripción de ser despedido



salvo por causa justa, brindando protección al trabajador contra el despido arbitrario.

De esta manera, en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se regula el procedimiento formal que debe observar todo empleador, cuando un trabajador incurre en la comisión de faltas graves; como una garantía del derecho constitucional del derecho al Debido Proceso, que implica tanto el otorgamiento del trabajador de la real posibilidad del ejercicio de su derecho constitucional de defensa, como la observancia ineludible del principio de inmediatez, así como la motivación de la falta grave en cuestión, o estar sujeto a cualquier acto coactivo que menoscabe su voluntad.

De esta manera, si el empleador no respeta el procedimiento previo -tal como es la presentación del pre aviso de despido- la sanción aplicable será inválida y se sujetará a una indemnización por despido arbitrario, para ello, se podrá apreciar que -en la sentencia recaída en el Exp. N° 02939-20 12-PA/TC- el TC ha reiterado que:

"(...) El artículo 31° de la referida norma legal establece que 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(...)".

DECIMO SEGUNDO: En efecto, la falta grave se califica como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral y para su configuración se requiere la concurrencia de tres (3) elementos:

- i) La infracción de los deberes esenciales del trabajador, establecidos en el contrato de trabajo; el cual por su naturaleza reconoce derechos, como también imponer obligaciones que deben ser cumplidos por el trabajador; y en éste último caso debe tratarse de deberes esenciales establecidas respecto del empleador.
- ii) La gravedad de la falta del trabajador; que según el artículo 25° de la LPCL, debe ser *"De tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación"*; para ello se requiere la concurrencia de cuatro elementos calificativos de la falta grave: oportunidad, objetividad, causalidad y proporcionalidad.
- iii) La legitimidad de la imposición de la sanción podrá ser apreciada entonces, no sólo en base a la causa alegada y a los hechos invocados, sino también en relación a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

Para ello, con el fin de determinar la viabilidad jurídica de una indemnización en caso no se observe una causa adecuada o justificada prevista en la ley, se deberá tener presente que la misma ha derivado de una protección constitucional reconocida en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú, por parte del Tribunal Constitucional, pues a través de los Exp. N° 1124-2001-



AA/TC, N° 976-2001-AA/TC y N° 206-2005-AA/ TC (tal como lo referido en el caso Eusebio Llanos Huasco) se ha precisado que:

"(...) El artículo 27° de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario". Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional:

- a. Se trata de un mandato al legislador*
- b. Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.*
- c. No determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la ley.*

Sin embargo, cuando se precisa que ese desarrollo debe ser "adecuado", se está resaltando -aunque innecesariamente- que esto no debe afectar el contenido esencial del derecho del trabajador. En efecto, todo desarrollo legislativo de los derechos constitucionales presupone para su validez el que se respete su contenido esencial, es decir, que no se desnaturalice el derecho objeto de desarrollo. Por esta razón, no debe considerarse el citado artículo 27° como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una "facultad de despido arbitrario" hacia el empleador.

Por este motivo, cuando el artículo 27° de la Constitución establece que la ley otorgará "adecuada protección frente al despido arbitrario", debe considerarse que este mandato constitucional al legislador no puede interpretarse en absoluto como un encargo absolutamente abierto y que habilite al legislador una regulación legal que llegue al extremo de vaciar de contenido el núcleo duro del citado derecho constitucional. Si bien es cierto que el legislador tiene en sus manos la potestad de libre configuración de los mandatos constitucionales, también lo es que dicha potestad se ejerza respetando el contenido esencial del derecho constitucional. Una opción interpretativa diferente sólo conduciría a vaciar de contenido el mencionado derecho constitucional y, por esa razón, la ley que la acogiera resultaría constitucionalmente inadmisibles.

Para el Tribunal Constitucional no se trata de emplazar el problema desde la perspectiva de la dualidad conceptual estabilidad absoluta y estabilidad relativa y, a partir de ello, inferir que al no haber consagrado la Constitución vigente -como lo hizo su predecesora de 1979- la denominada estabilidad absoluta, toda protección reparatoria ante un despido arbitrario sería absolutamente inadmisibles. Por el contrario, planteado en términos de derecho constitucional lo que interesa en el análisis es determinar si el contenido esencial de un derecho constitucional como el derecho al trabajo es o no respetado en su correspondiente desarrollo legislativo. Más precisamente, si la fórmula protectora acogida por el legislador respeta o no el contenido esencial del derecho al trabajo".

DECIMO TERCERO: Sobre el incumplimiento de obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.- Sobre la causal prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral regulado en el Decreto



Supremo N° 003-97-TR, se deberá tener presente que la propia norma contempla lo siguiente:

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

Para ello, la doctrina ha definido sistemáticamente que la presente causal solamente se podrá referir a los deberes propios, **específicos** y concretos derivados de la función asignada por el empleador, derivados del contrato de trabajo, de las obligaciones asumidas en el reglamento interno de trabajo o del *lus Variandi*; pues el mismo (es decir, el empleador) se encontrará facultado para sancionar **la falta de diligencia** en el cumplimiento de las obligaciones contractuales, **funcionales**, señaladas en el reglamento interno o las transgresiones a la Buena Fe¹⁰.

DECIMO CUARTO: En base lo descrito, no necesariamente el juzgador deberá valorar una consumación de daños o un perjuicio determinado, pues, solamente será suficiente advertir una afectación de los deberes de fidelidad y lealtad, las cuales se encuentran en el inciso a) del artículo 25° de la propia LPCL¹¹.

En consecuencia, será necesario recordar que la doctrina laboralista clásica reitera permanentemente que el contrato de trabajo no solo crea derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también en el ámbito personal, en cuanto apertura, por otra parte, una relación estable y continuada por el cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo, conforme a las reglas de la Buena Fe y las reglas establecidas por el empleador dentro de su reglamento interno¹².

¹⁰En el ámbito propio del Derecho del Trabajo, el concepto de buena fe aparece entre los deberes laborales del trabajador, por el cual se obliga a cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; hasta tal punto el trabajador ha de adecuar su conducta a los parámetros que impone la buena fe contractual que se faculta al empresario a utilizar su poder disciplinario en su máxima expresión (Despido) para sancionar los incumplimientos contractuales laborales del trabajador que sean contrarios a la misma. CARRIZOSA PRIETO ESTHER, *"Transgresión de la Buena Fe contractual y derechos del trabajador"*, Revista TEMAS LABORALES, N° 74, 2004, Pág. 249-263. Asimismo, a través de la Casación N° 6503-2016-Junín, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria ha establecido que *"En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos (...) Manifestándose la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el artículo 25° del Decreto Supremo N°003-97-TR"*.

¹¹ TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE, *"El despido disciplinario en el Perú"*, Revista IUS ET VERITAS, N° 38, Pág. N° 129 -154

¹¹ Ídem, Pág. N° 139

¹² PLA RODRIGUEZ AMERICO *"Los principios del Derecho del Trabajo"*, Segunda Edición, Edit. De Palma, Buenos Aires, 1980, Pág. N° 309.



DECIMO QUINTO: Así, en las Casaciones N° 11950-2015-Junín y N° 650 3-2016-Junín, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República ha reiterado expresamente:

"Las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia (...) En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, complementa la acción principal que es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo con la frase que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas,

Asimismo, a través de la Casación N° 6503-2016-Junín, la Corte Suprema precisa pues:

"Atendiendo a lo expuesto en el fundamento que antecede, es preciso indicar que la norma denunciada como causal no exige la existencia de un perjuicio económico causado al empleador, sino que está referida únicamente al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral".

DECIMO SEXTO: Además, a través de la Casación N° 6503-2016-Junin, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha considerado:

"El literal a) del artículo 25° de la citada norma, prevé como falta grave constitutiva de despido, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, (...) Siendo relevante para el caso concreto, el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, toda vez que aquel ha sido el sustento jurídico de la recurrente para desvincular a la demandante (...) Es así, que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 0 03-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las



*obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos (...) deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia (...) En ese sentido (...) no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, **siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador**, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas"*

Para tal fin, reiterando las premisas anteriores, mediante la Casación N° 11950-2015-Junín, la Corte Suprema ha detallado que no es necesario que se acredite un perjuicio económico para poder considerar la configuración del inciso a) del artículo 25° de la LPCL, por cuanto:

"(...) La norma denunciada como causal no exige la existencia de un perjuicio económico causado al empleador, sino que está referida únicamente al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo cual sí se ha acreditado en autos, puesto que en las cartas de preaviso y de despido cursadas al accionante se ha determinado claramente cuáles son las infracciones atribuidas a la conducta del trabajador, regulada como negligencia en el ejercicio de funciones, conforme está estipulado en el inciso j) del artículo 81° del Reglamento Interno de Trabajo ya citado y en el Manual de Políticas de Microempresa (que corre de fojas quinientos sesenta y seis a quinientos ochenta y nueve), además de haberse establecido cómo se produjeron las faltas, lo cual dio lugar al despido del actor, por lo cual corresponde declarar fundada la causal denunciada"

DECIMO SETIMO: Del caso en concreto (Agravios N° 01, N° 02, N° 03) .- De los actuados, **la parte demandante** sostiene que la Judicatura ha incurrido en error al momento de haber destinado la pretensión de indemnización por despido arbitrario; pues el empleador imputo una causal del falta grave por incumplimiento de obligaciones laborales, que conlleva al resquebrajamiento de la buena fe laboral, en base a no haber descontando el pago de créditos obtenidos con las cooperativas CREDICCOP y PONDEROSA.

En ese sentido, al observar que la modalidad de pago se ha sujetado a un refinanciamiento de la deuda (el cual ha sido comunicado al departamento de recursos humanos de la empresa) y no conforme a un descuento de remuneraciones, tal como se aprecia del acuerdo suscrito en el mes de noviembre de 2018; se aprecia una extinción ilegal y el cual admite la indemnización por despido arbitrario, en cuanto la entidad financiera solamente comunican los acuerdos suscritos que arriban las partes y el cual era comunicado a la oficina de personal.

Con relación al fallo, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha determinado que no corresponde la indemnización por despido arbitrario, en cuanto que la parte demandante, en su condición de Jefe del departamento de



Recursos Humanos, ha tenido la obligación de realizar los descuentos por planillas de manera mensual en beneficio de las cooperativas; por lo que, al no realizar los descuentos mensuales en su beneficio, la misma dista de una notoria gravedad y el cual admite la constitución de una falta grave.

Además, admite el ocultamiento de una carta notarial de fecha 22 de octubre de 2018 (dirigida a la Gerencia General de la Asociación Los Inkas Golf Club), el cual resiste gravedad por el ejercicio del puesto asumido, pues se ha pretendido ocultar información sobre la determinación de los descuentos.

DECIMO OCTAVO: Ahora bien, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que, de manera preliminar, el objeto de la imputación de la falta grave ha sido incumplimiento de obligaciones laborales que ha conllevado al quebrantamiento de la buena fe laboral, pues se ha imputado una falta de diligencia al momento de no realizar los descuentos por planillas durante varios meses, en beneficio de las cooperativas CREDICCOP y PONDEROSA, a pesar de ostentar el cargo de Jefe de departamento de Recursos Humanos.

En efecto, conforme a la verificación de los medios probatorios ofrecidos, se podrá advertir que la parte demandante, en su condición de Jefe del departamento de Recursos Humanos de la empresa demandada, se encontraba obligado a realizar mensualmente el descuento a las remuneraciones conforme a la cancelación de los créditos otorgados por las cooperativas CREDICCOP y PONDEROSA; en ese sentido de la revisión de los siguientes elementos:

- a) Autorización al descuento por planilla de remuneraciones, con fecha 15 de enero de 2018

“(...) Autorización para el descuento por planillas de remuneraciones, de fecha 15 de enero de 2018 (...)

Señores Asociación Deportiva Los Inkas Golf Club (...)

Mediante la presente carta y al amparo del artículo 79° del Texto Único Ordenado de General y Cooperativas Decreto Supremo N° 074-90-TR, autorizando a Uds. en forma irrevocable a que se me descuenta de mis remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, utilidades y otros en la oportunidad en que esta se me abone, las amortizaciones mensuales y cualquier otro importe que indique hasta la cancelación del préstamo antes señalado, con la sola comunicación de esta Cooperativa hacia ustedes (...) Asimismo, autorizo a Uds., en forma expresa e irrevocable, a que se me descuenta de mis remuneraciones, incentivos, bonificaciones y gratificaciones, utilidades, indemnizaciones por despido arbitrario o despido por falta grave, beneficios sociales y/o cualquier otro concepto que pueda recibir o corresponderme en el eventual caso de que cese mi relación laboral con la empresa, sea por renuncia voluntaria, renuncia negociada, fallecimiento o por cualquier otra razón, incluyendo los importes pendientes de pago por cualquier concepto, a fin de cancelar el saldo íntegro del préstamo solicitado a la cooperativa (...)



- b) Carta Notaria de la Cooperativa de Ahorro y Crédito – CREDICOOP, con fecha 22 de octubre de 2018

“(...) Carta Notarial, de fecha 22 de octubre de 2018 (...)

Señor

José Antonio Ríos Montagne

Gerente General

Club Los Inkas Golf Club

De nuestra consideración (...)

30 de octubre de 2018 (...)

Que, con fecha 03 de enero de 2018, iniciamos Convenio de Servicios de Créditos y Descuentos por Planilla entre nuestra institución y la Asociación Deportiva Los Inkas Golf Club, la cual tiene clausulas que regulan la operatividad sobre los descuentos por planilla de los trabajadores que se afilian a nuestra institución cooperativa, los cuales no están cumpliendo según los reportes por planilla (...) no nos referimos a los pagos ello si está siendo cancelado. (...) El problema que tenemos desde meses atrás es que no se realiza los descuentos oportunamente según la planilla enviarnos mensualmente, por tanto nos perjudica (...)”

- c) Carta Notaria de la cooperativa PONDEROSA, de fecha 29 de octubre de 2018

“(...) Carta Notarial

Señor

José Antonio Ríos Montagne

Gerente General

Club Los Inkas Golf Club

De nuestra consideración (...)

29 de octubre de 2018 (...)

Sirva la presente para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que con fecha 27 de noviembre del año 2017, se firmó un convenio de apoyo interinstitucional de servicios financieros entre la entidad que usted representa y nuestra institución Cooperativa de Ahorro y Crédito Ponderosa LTDA, con el objetivo de otorgar préstamo a nuestros socios trabajadores, bajo la modalidad de “Créditos por Convenio” para que los mismos sean descontados a través de su planilla (...) Si bien nuestro compromiso era otorgar créditos previa evaluación, el compromiso de su institución era efectuar el descuento correspondiente a través de su planilla a todos sus trabajadores; sin embargo no han cumplido con lo indicado en la clausula tercera (...) Agradecemos nos indique cual es el motivo por el cual no se le viene realizando el descuento pactado en convenio y autorizado por el señor Carreño Montes (...)”

- d) Carta Notaria de la Cooperativa de Ahorro y Crédito - CREDICCOP, de fecha 30 de octubre de 2018

“(...) Carta Notarial, de fecha 30 de octubre de 2018 (...)

Señor



José Antonio Ríos Montagne

Gerente General

Club Los Inkas Golf Club

De nuestra consideración (...)

30 de octubre de 2018 (...)

Que, por informe de la Unidad de Auditoría Interna de nuestra cooperativa, se señala una serie de irregularidades en los descuentos efectuados por la entidad socia Club Los Inkas Golf por falta de cumplimiento del convenio suscrito para los descuentos por planilla, descuentos que no están siendo realizados en forma correcta a todos los trabajadores de esta empresa que tiene créditos y también del pago de aportes que se deben realizar los socios a favor de CREDICOOP LUZ y FUERZA LTDA. (...)

Que, sobre el caso del señor Carreño Montes en la evaluación que se efectuó a través de sus boletas de pago, se ha detectado presunta alteración, producto de que no han crecido los descuentos de ley a pesar de que hay incremento en sus ingresos, según se evidencia de su boleta de remuneraciones, cuando la persona presentó las boletas de pago para obtener el crédito, mostró las boletas originales, la alteración no era notoria y recién se ha podido determinar que hay alteración ya que estos descuentos de ley varían cuando la remuneración cambia (...)

- e) Constancia de la Cooperativa de Ahorro y Crédito - CREDICCOP, de fecha 21 de noviembre de 2018

“(...) El que suscribe, Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito CREDICCOP LUZ y FUERZA LTDA, hace constar (...) El socio Cesar Augusto Carreño Montes identificado con DNI N° 09537224, número de cuenta 006010007226 se encuentra al día en sus pagos mensuales, hasta el mes de octubre de 2018 de los créditos obtenidos en nuestra institución cooperativa. A la fecha ha regularizado sus pagos. (...) Se espera que mensualmente la Asociación Los Inkas Golf Club realice los descuentos que se remiten y así evitar saldos pendientes de pago (...)”

Se podrá afirmar que la parte demandante ha tenido la permanente obligación de descontar dentro de la planilla, de manera mensual, los pagos dirigidos a la cancelación de la deuda contraída con las dos empresas cooperativas de créditos durante el periodo imputado; por cuanto tal conducta ha formado parte de sus actividades esenciales, en su calidad de Jefe del departamento de Recursos Humanos, dentro de la empresa demandada y conforme a los propios acuerdos asumidos por la empresa empleadora con las empresas cooperativas de crédito, pues que no se ha acreditado en esta instancia procesal que las cooperativas hayan acordado un descuento directo de las remuneraciones del trabajador demandante.

DECIMO NOVENO: En ese sentido, al apreciar un incumplimiento de las obligaciones laborales por no realizar diligentemente los descuentos en sus remuneraciones declaradas en la planilla durante los meses de junio a octubre de 2018, se advierte la comisión de una falta grave que no admite la posibilidad de amparar una indemnización por despido arbitrario.

Asimismo, a pesar que advertir que tales deudas fueron canceladas con anterioridad a la notificación del despido al trabajador conforme a la modalidad



de refinanciación de la deuda (tal como también lo ha señalado el Departamento de Cobranzas de la cooperativa PONDEROSA) o que la falta de descuento no haya perjudicado económicamente al empleador, no son elementos para poder admitir que la relación laboral se produjo mediante un despido arbitrario; pues tales elementos no han agravado la constitución de una falta grave, por cuanto nuevamente se aprecia que la parte demandante ha cometido una conducta gravosa que ha ocasionado la aplicación del inciso a) del artículo 25° de la LPCL, el cual se agrava razonablemente por su condición de Jefe de departamento de Recursos Humanos de la empresa demandada.

Conforme a ello, evaluando las circunstancias objetivas mediante el cual se ha calificado la imputación realizada, se aprecia que el despido realizado por el empleador ha sido válido, por cuanto se aprecia que el incumplimiento de obligaciones laborales (al no realizarse los descuentos mensuales en la planilla) se ha debido a una causal de falta grave contemplado en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL.

Con razón a ello, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**, debiendo confirmarse la sentencia en este extremo.

.....

VIGESIMO: Sobre la validez de una indemnización por despido arbitrario.-

Una causa válida de despido solamente podrá ser alegada, sustentada y ejecutada mediante una sujeción a la normatividad sustantiva vigente así como en la jurisprudencia laboral ordinaria y constitucional, los cuales prevén como objeto de extinción de la relación jurídica, entre otros, a través de las formas y requisitos permitidos por ley (inciso g) del artículo 16° de la LPCL) y que esté relacionada con la capacidad o conducta del trabajador.

Asimismo, en lo que respecta a la configuración de una falta grave, la misma se sujetará necesariamente a lo prescrito en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, previsto en la LPCL. Con eso, la acreditación del despido, en base a la aplicación de los numerales 23.1), 23.3) y 23.4) del artículo 23° de la NLPT y concordante con el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la LPCL, constituirá una carga probatoria impuesta a ambas partes, en donde la acreditación de la causa justa del despido y **el cumplimiento del procedimiento formal del despido le corresponderá exclusivamente al empleador, mientras que la ilegalidad o desproporcionalidad de la misma será a cuenta del propio trabajador.**

VIGESIMO PRIMERO: Con ello, los artículos 31° y 32° de la propia LPCL (a su vez) regulan el procedimiento formal que deberá observar todo empleador, al ser una garantía del derecho a un debido proceso, que implica tanto el otorgamiento del trabajador de la real posibilidad del ejercicio de su derecho constitucional de defensa, como la observancia ineludible del principio de inmediatez.



En consecuencia, el artículo 34° de la citada norma indica que si el despido es declarado arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tendrá derecho al pago de una indemnización equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones.

Asimismo advierte un error al momento de considerar una falta de diligencia del demandante, como encargado de la oficina de recursos humanos, el ocultamiento de una carta notarial de fecha 22 de noviembre de 2018, pues tal acto no constituye un elemento gravoso para poder admitir la validez del despido, aunado la falta de antecedentes, conforme a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

VIGESIMO SEGUNDO: Del caso en concreto (Agravio N° 04).- De los actuados, **la parte demandante** sostiene que la Judicatura ha incurrido en error al momento de haber destinado la pretensión de indemnización por despido arbitrario, pues la presunta falta grave no constituye un elemento gravoso para poder admitir la validez del despido, aunado la falta de antecedentes, conforme a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad

Con relación al fallo, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha desestimado la constitución de una indemnización por despido arbitrario, pues considera la constitución de una evidente falta grave y el ejercicio de un cargo de confianza.

VIGESIMO TERCERO: Ahora bien, de la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que, dentro del presente fallo, ya se ha desestimado alguna pretensión de indemnización por despido arbitrario, pues está acreditado que el trabajador ha cometido una falta grave.

Por estas consideraciones, **no corresponderá amparar el agravio deducido por la parte demandante**, debiendo confirmarse la indemnización por despido arbitrario.

.....

VIGESIMO CUARTO: Sobre las demás causales formuladas (Agravio N° 06).- Sobre el presente extremo, la **parte demandante** señala una falta de motivación jurisdiccional al momento de no incorporar al proceso la declaración del asistente del área de recursos humanos, Edwin Valle Villacorta, en cuanto tal ciudadano ha sido partícipe de los hechos materia de falta grave.

Con respecto a esto, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** ha desestimado la incorporación de la declaración del asistente del área de recursos humanos, Edwin Valle Villacorta, pues considera que tal afirmación no es idónea.

Ante ello, **esta Instancia Superior** estima que el presente agravio deberá desestimarse de plano, pues dentro de esta segunda instancia procesal se ha admitido la validez del despido realizado por el empleador.



Con ello, **corresponderá rechazar el agravio deducido por la parte demandante** en el presente extremo.

.....

III. PARTE RESOLUTIVA:

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

HA RESUELTO:

1.- REVOCAR la Sentencia N° 066-2020 contenida mediante Resolución N° 04, de fecha 26 de febrero de 2020, en el cual se declaró infundada la demanda en el extremo de la constitución de un pargo de confianza; por lo que, reformándola se admite:

- a) Se deberá realizar un pronunciamiento de fondo conforme la imputación de una falta grave realizado por el empleador y el despido producido.

1.- CONFIRMAR la Sentencia N° 066-2020 contenida mediante Resolución N° 04, de fecha 26 de febrero de 2020, en el cual se declaró infundada la demanda por la comisión de una falta y se ordena el archivamiento definitivo del proceso.

En los seguidos por **CESAR AUGUSTO CARREÑO MONTES** contra la empresa **ASOCIACIÓN DEPORTIVA LOS INKAS GOLF CLUB**, sobre pago de una indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese.-

LJBB