



EXPEDIENTE N° : 00243-2021-0-1601-SP-LA-05
DEMANDANTE : LINDER TANCHIVA CHUMBE
DEMANDADO : CARTAVIO S.A.A.
MATERIA : REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO

RESOLUCIÓN NÚMERO: DIEZ.-

Trujillo, veintiséis de noviembre de dos mil veintiuno.-

VISTOS.- La presente causa en Audiencia Virtual; la Quinta Sala Especializada Laboral de esta Corte Superior de Justicia de La Libertad expide la presente **Sentencia de Vista:**

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

Viene en apelación **la Sentencia (Resolución número CINCO)**, de fecha 29 de septiembre de 2020, obrante de fojas 57-65, que declara **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **LINDER TANCHIVA CHUMBE** contra **CARTAVIO S.A.A.**, sobre reposición por despido incausado; en consecuencia, **ORDENÓ** que la emplazada en el plazo del **QUINTO** día hábil cumpla con **REPONER** al demandante en su puesto de trabajo que venía desempeñando, u otro de igual jerarquía, con igual o equivalente nivel y categoría remunerativa a la fecha del despido; **FIJÓ** los honorarios profesionales para el abogado del demandante, Miguel Ángel Fernández Jauregui, con registro CALL N° 26923, en la suma de **S/ 2,000.00 soles** más el 5% a favor del Colegio de Abogados de La Libertad.

La demandada fundamenta su recurso impugnatorio mediante **escrito de folios 72-89**, solicita la nulidad y/o revocatoria de la recurrida, argumentando lo siguiente:

- a) **Respecto a la nulidad de la sentencia:** i) se formuló la excepción de oscuridad y ambigüedad al no haberse identificado el tipo de despido que el actor pretendía; ii) se ha resuelto sin observar y valorar todo el material probatorio que fue destinado a acreditar efectivamente la falta en la que incurrió el actor, así como la serie de antecedente que sustentarían la razonabilidad y proporcionalidad de la decisión adoptada por la demandada; iii) la sentencia no expone un solo argumento sobre la valoración de la declaración del testigo, ni los medios probatorios presentados verificándose una indebida motivación de la resolución judicial; iv) en una errada interpretación del Decreto Supremo N° 001-96-TR y Decreto Supremo N° 003-97-TR, el quo asume que existe una incompatibilidad de normas, aplicando de manera errónea el principio de la norma más favorable.



- b) Respecto a la incorrecta aplicación del principio de la norma más favorable:** i) el artículo 43 del D.S. N° 001-96-TR faculta al empleador – no siendo un imperativo – a entregarlas en el centro de trabajo, por su parte el artículo 32 del D.S. N° 003-97-TR hace mención que la comunicación de despido debe contener de modo preciso la causa y fecha de despido, notándose que no existe disposición que ordene de forma imperativa que se tenga que comunicar de manera directa al trabajador; ii) la A quo en aras de justificar su aparente motivación hace referencia al artículo 68 del RIT, sin tener en cuenta el artículo 70 del RIT; iii) el demandante no cumplió jamás con señalar a su empleador algún cambio de domicilio de conformidad con el artículo 13 del RIT.
- c) Respecto al despido incausado:** i) el despido del actor ha obedecido precisamente a una causa justa por su conducta contemplada en el RIT por ende no existe ninguna vulneración a sus derechos; ii) las faltas imputadas han sido bastantes puntuales y se encuentran tipificadas como infracciones previstas en el artículo 55, 54 y 74, configurándose la falta de inobservancia de RIT.
- d) Respecto a la causa justa de despido:** la demandada demostró las faltas en las que incurrió el demandante, empero la A quo no se ha pronunciado al respecto, correspondiendo aplicar el inciso h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; sin embargo, lejos de analizar si existen o no causas justas de despido, se dedica a esbozar argumentos referidos a que el demandante señala que las documentales referidas no le fueron notificadas.
- e) Respecto a la validez del procedimiento disciplinarios:** i) entre el artículo 43 del Decreto Supremo N° 001-96-TR y artículo 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR no existe conflictos, siendo válida la notificación realizada al último domicilio comunicado por el trabajador a su empleador, por el contrario, el actor, en su afán de justificar su inconducta, señala que comunicó su cambio de domicilio a “los caporales” sin siquiera identificarlos; ii) el actor no expone ningún tipo de justificación por haber faltado por más de 5 días consecutivos ni ha negado los hechos imputados; iii) la A quo ha dejado de lado lo previsto en el numeral 13 del artículo 55 del RIT referente a la comunicación de cambio de la información de orden personal, pese a que el actor tenía conocimiento de estas disposiciones conforme se verifica del comprobante de recepción firmado, por lo que, la dirección a la cual se cursó los documentos del proceso sancionador fueron al único domicilio que informó el actor, conforme se verifica de la última boleta de pago, Curriculum Vitae y Declaración jurada, máxime si, en la propia constancia policial se ha consignado la dirección a la cual se cursaron las comunicaciones del procedimiento de despido; iv) para la imposición de la sanción, la demandada, tomó en cuenta la larga lista de antecedentes por los mismos hechos, los cuales fueron evidenciados y no negados por el



actor, así pues, el actor faltaba consecutivamente sin ningún tipo de justificación, es más, no se valoró la conducta del actor durante la declaración de parte, mostrando una conducta cuestionable.

- f) **Respecto al pago de honorarios profesionales:** el monto fijado es exagerado, debiendo valorarse el despliegue de la defensa técnica y los parámetros que el nuevo proceso laboral ansia.

II. CONSIDERANDOS:

1. **PRINCIPIO DE LIMITACIÓN DE LA APELACIÓN:** Este Colegiado en aplicación del principio de personalidad del recurso de apelación, recogido implícitamente en el artículo 370 del Código Procesal Civil-en adelante CPC-, según el cual la Juez Superior solo puede conocer de aquellos extremos que le son sometidos por las partes mediante apelación y en la medida del agravio sufrido en la sentencia de primera instancia (expresado en el aforismo *Tantum devolutum quantum appellatum*), solo absolverá los extremos que han sido objeto de la debida fundamentación y precisado el error de hecho y de derecho en que ha incurrido la sentencia, exigencias que no son puramente formales, pues ellas constituyen el tema *decidendum* del Tribunal, esto es la base objetiva del recurso, la misma que determina los alcances de la impugnación y las facultades que goza la instancia superior para resolver el grado; siendo esto así, este Colegiado solo absolverá las impugnaciones las cuales han sido suficientemente fundamentadas en el recurso y que se han resumido supra en el acápite sobre pretensión impugnatoria.
2. **SOBRE EL PEDIDO DE NULIDAD DE LA SENTENCIA:** La parte demandada alega que la sentencia de primera instancia infringió los derechos de debido proceso, tutela jurisdiccional efectiva y motivación de resoluciones conforme a lo establecido en el artículo 139° de la Constitución Política del Perú.
3. Los jueces deben motivar las resoluciones judiciales en las que debe quedar, completamente claro, el razonamiento lógico jurídico por el cual se llega a una determinada conclusión, en el que debe constar los fundamentos de hecho y de derecho, que de manera suficiente y razonada conduzcan al fallo, garantizando que el juzgador resuelve exponiendo los argumentos que justifican su decisión, sin incongruencias ni vicios de motivación. Asimismo, se debe tener en cuenta que el debido proceso no se limita a una mera tramitación formal del proceso, sino lo que debe perseguirse es emitir una sentencia justa.
4. El juez de primera instancia analizó los argumentos de ambas partes, expuestos en la demanda y contestación de demanda, los medios probatorios actuados en la audiencia de juzgamiento, con lo cual se verifica que la



sentencia no adolece de tales vicios ya que la Juez ha cumplido con expresar claramente las razones y fundamentos que sustentan su decisión de declarar fundada la demanda; lo que ha permitido que el juez de primera instancia haya realizado el análisis correspondiente de los hechos y los dispositivos normativos correspondientes, conllevando a declarar fundada la demanda; en ese sentido, se ha comprobado que el A quo, al expedir la sentencia impugnada, sí ha observado la garantía constitucional - contenida en el artículo 139° numerales 3 y 5 de la Constitución Política, atendiendo al mérito del Derecho y a lo actuado en el presente proceso, *al margen* de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre su decisión jurisdiccional en torno a los extremos objeto del grado -y que en modo alguno constituyen causal de nulidad-, aspecto que se abordará seguidamente como parte de la cuestión de fondo ya que la demandada ingresa a cuestionar, de manera directa, la fundabilidad de la demanda; en ese sentido, se advierte que se ha resuelto en mérito a lo actuado en el presente proceso, y siendo la nulidad de ultima ratio, se debe desestimar este argumento nulificante sostenido por el apelante.

5. **RESPECTO DE LAS CARGAS PROBATORIAS:** Ahora bien, antes del análisis de *fondo* de la controversia, cabe precisar que, en el actual modelo procesal laboral, se ha instaurado como uno de sus fundamentos medulares el de la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, tal como se estipula en el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley Número 29497 -en adelante NLPT-, que a la letra prevé *“En los procesos laborales por audiencias, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales la Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia”*. Además, es de considerar las reglas de las cargas probatorias reguladas en el artículo 23° de la NLPT-, en cuyo artículo 23.1. establece como regla *“la carga de la prueba corresponde a quién afirma hechos que configuran su pretensión, o a quién los contradice alegando nuevos hechos”*; por su parte el artículo 23.3. c) establece que corresponde probar al demandante *“la existencia del daño alegado”*; y el artículo 23.4 literal a) prescribe que *“corresponde al empleador probar el pago, el cumplimiento de las normas legales (dentro de las que se encuentran las normas convencionales) y el cumplimiento de sus obligaciones contractuales”*; por su parte, el literal b) del citado artículo, señala que corresponde al empleador probar *“la existencia del motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado”*. Asimismo, el artículo 23.5 de la NLPT impone al Juez del proceso el deber de presumir la existencia del hecho lesivo alegado, cuando de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir su existencia; la indicada norma prescribe además que, en tal supuesto, surge en el demandado la carga correlativa de demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.



6. **RESPECTO A LA REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO:** El abogado de la parte demandante, en audiencia de juzgamiento, señaló que lo pretendido es la reposición por despido incausado, por lo que, se procede a analizar los hechos expuestos por ambas partes, así como los medios de prueba presentados en el presente proceso.
7. De acuerdo a la teoría del caso del actor, tanto de su escrito de demanda como de los alegatos de apertura, se precisa que éste no tuvo conocimiento de las notificaciones efectuadas a su persona por el inicio del procedimiento disciplinario ya que no se le ha notificado de manera correcta en su domicilio real correspondiente a Calle Ferrocarril S/N - 2do piso - Cartavio, siendo que es recién con fecha 23 de julio del 2019 que se le puso en conocimiento de la existencia de dicho procedimiento cuando intentó ingresar a su centro de labores y no fue permitido su ingreso, ante lo cual se levantó un Acta de Constatación Policial, en el que la abogada de la empresa comunicó la existencia de un procedimiento de despido por causa justa. Por el contrario, de acuerdo a la teoría del caso de la parte demandada, tanto de su escrito de contestación de demanda como de los alegatos de apertura de la misma, señaló que sí existió causa justa de despido, la cual reposa en los incisos a) y h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, específicamente por el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo - en adelante RIT - y por inasistencia de más de 5 días no consecutivos en un periodo de 30 días; señalando también que, el procedimiento de despido por causa justa fue notificado al domicilio que el actor había comunicado a su empleador, el cual es, Sector Santa Rosa Mz. 12 Lt. 29 - Centro Poblado Cartavio - Santiago de Cao, adicionando que el actor en ningún momento hizo de conocimiento a su empleador el cambio de domicilio.
8. **RESPECTO A LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE:** Al respecto, el primer punto controvertido que surge de la discusión de los alegatos de apertura responde a determinar si se realizó una correcta notificación al ex trabajador de la carta de pre aviso de despido y la carta de despido, dada la controversia respecto al domicilio del demandante. Para ello, el A quo analizó la correlación entre el artículo 43¹ del Decreto Supremo N° 001-96-TR y el artículo 32² del Decreto Supremo N° 003-97-TR, aplicando el principio de la norma más favorable. Así pues, este principio se aplica cuando dos normas regulen *incompatiblemente* el mismo hecho, debiendo

¹ Artículo 43: Las comunicaciones a que se refieren los Artículos 64 y 65 de la Ley, se entienden válidamente entregadas si son dirigidas al último domicilio registrado por el trabajador en su centro de trabajo, aunque al momento de su entrega no se encontrare en aquél. Igualmente, el empleador podrá entregarlas al trabajador, bajo cargo en el centro de trabajo.

²Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos.



seleccionarse la que conceda más ventajas al trabajador; sin embargo, de la lectura de ambas normas no se verifica que exista una contraposición entre ambos dispositivos legales, pues, por el contrario, ambos se complementan, así se tiene que, de acuerdo a Blancas Bustamante, “(...) *la comunicación de la falta debe hacerse por carta siempre, no existiendo disposición que obligue a cursarla por vía notarial. Dicha carta podrá ser entregada al trabajador en el centro de trabajo, bajo cargo, o en el último domicilio que tenga registrado en la empresa, aunque al momento de su entrega no se encontrare en aquel (R-TUOLFE, art. 43). Si el trabajador se niega a recibir la carta, el empleador podrá remitirla mediante notario o el Juez de paz, y, a la falta de estos, por intermedio de la policía, en aplicación supletoria de lo dispuesto por el art. 32 de la LPCL, para la carta de despido*”³. Por lo que, no al no existir un conflicto de normas no corresponde aplicar el principio de norma más favorable, máxime si, conforme se ha detallado, ambas normas pueden ser aplicadas al proceso de acuerdo al análisis antes citado.

9. **RESPECTO A LA VALIDEZ DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:**
Ahora bien, en mérito a lo antes expuestos, corresponde determinar si se efectuó un correcto procedimiento disciplinario contra el ex trabajador, lo que implica que, conforme lo previsto en el artículo 31 de la LPCL “*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*”, así pues, corresponde al empleador cursar carta de pre aviso de despido en la que se impute los cargos sobre los cuales se estaría iniciando el procedimiento disciplinario, ello con la finalidad que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa y presentar sus descargos.
10. En el caso en concreto, existe una discusión respecto a la notificación de las cartas de pre aviso de despido y carta de despido en el domicilio del demandante, ya que, de acuerdo al actor, la notificación se realizó en un lugar en el que el actor ya no domicilia; empero, la demandada refiere que la dirección a la que se efectuó la notificación fue al domicilio señalado por el propio demandante a su empleador. Esto es que, el actor refiere que su domicilio actual es el de Calle Ferrocarril S/N – 2do piso – Cartavio; mientras que la demandada, señala que el domicilio consignado en las documentales que posee el empleador, al cual se efectuó la notificación es Sector Santa Rosa Mz. 12 Lt. 29 – Centro Poblado Cartavio – Santiago de Cao.

³BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos; “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”, Tercera Edición, Jurista Editores, marzo 2013, Lima – Perú, Pág. 285



11. Así pues, de la revisión de la Carta de Preaviso y la Carta de Despido, ambos documentos fueron notificados bajo puerta con intervención notarial, a la dirección del Sector Santa Rosa Mz. 12 Lt. 29 - Centro Poblado Cartavio - Santiago de Cao. Dicha dirección fue la consignada por el demandante en toda la documentación presentada a su empleador tal como Declaración Jurada de ingreso del demandante, solicitud de préstamo y otros (obrante en el CD Rom, a fojas 25), asimismo, dicha dirección estuvo consignada en el DNI del ex trabajador (la cual fue emitido el 08.04.2014 y caducaba el 24.06.2020), conforme se verifica de las documentales presentadas por la demandada; al respecto, debe tenerse en cuenta que, si bien el actor ha presentado, conjuntamente con su demanda, un nuevo DNI en el que figura la dirección de Calle Ferrocarril S/N - 2do piso - Cartavio, debe señalarse que dicho Documento Nacional de Identidad fue emitido el 03 de agosto del 2019, fecha posterior a la notificación de la carta de preaviso (12.07.2019) y carta de despido (22.07.2019). Asimismo, en el Acta de Constatación Policial, de fecha 23.07.2019, se verifica que se consignó como su domicilio real el correspondiente a Sector Santa Rosa Mz. 12 Lt. 29 - Centro Poblado Cartavio - Santiago de Cao, dirección a la que se le notificó al trabajador.
12. Por lo que, conforme a lo evidenciado, la dirección de la cual tenía conocimiento la demandada era la correspondiente a Sector Santa Rosa Mz. 12 Lt. 29 - Centro Poblado Cartavio - Santiago de Cao, máxime si, de acuerdo a lo previsto en el RIT, el trabajador debía poner en conocimiento a Recursos Humanos la modificación de su información personal, lo cual no ha hecho, ya que no se verifica dicha comunicación a su empleador. Así pues, la notificación realizada por la demandada a la dirección antes señalada es válida, ya que este domicilio fue el que se encontraba en el DNI del demandante, por lo que, al ser un documento público y al considerar como una declaración jurada y al no haberse efectuado modificación alguna sobre dicha información, corresponde tener como válido dicha dirección para efectos de notificación de cualquier otra documentación. Por lo tanto, la notificación al domicilio Sector Santa Rosa Mz. 12 Lt. 29 - Centro Poblado Cartavio - Santiago de Cao es válida.
13. Por otro lado, el actor refiere que la notificación de la comunicación de inicio del procedimiento disciplinario debió efectuarse en el centro de labores, no siendo necesario la notificación vía notarial. Al respecto cabe mencionar que, la LPCL considera satisfecha la obligación que impone al empleador de notificar al empleador su determinación de despedirlo mediante comunicación escrita a través de la carta; la cual podrá entregarse al trabajador en su propio centro de trabajo o, igualmente, en el último domicilio que tenga registrado en la empresa (R-TUO-LFE, art. 43). Así pues, cabe traer a colación lo señalado por Blancas Bustamante *“respecto a la notificación efectuada en el domicilio del trabajador, el criterio jurisprudencial ha señalado que esta tiene valor cuando la*



comunicación se remite a la dirección registrada en la empresa, aunque ésta haya sido modificada o los datos resulten imprecisos incompletos, ya que tales hechos son de responsabilidad del trabajador y no del empleador". Así pues, de lo expuesto se verifica que la notificación de la carta de preaviso pudo haber sido realizada tanto en el centro de trabajo como en su domicilio, por lo que, no es una obligación que esta notificación sea realizada únicamente en el centro de trabajo.

14. **RESPECTO AL DESPIDO INCAUSADO:** Al respecto, después del análisis efectuado se puede determinar que sí existió un procedimiento de despido al haberse notificado válidamente al actor la carta de preaviso y la carta de despido, en las cuales se le imputa la comisión de falta grave correspondientes a los incisos a) y h) del artículo 25 del D.S. 003-97-TR por incumplimiento del RIT y por inasistencias injustificadas, hechos que han sido probados por la demandada. Por tanto, se verifica la existencia de una causa justa de despido, conforme lo previsto en el artículo 22 del D.S. 003-97-TR, al no haberse cuestionado las causales por las cuales se efectúa el despido; siendo así, se determina la existencia de una causa válida que justifica el despido.
15. Frente a lo expuesto, se corrobora que no existió un despido incausado ya que se ha demostrado la existencia de causa justa de despido; por lo tanto, corresponde declarar **infundada** la demanda de reposición laboral por despido incausado, debiendo **revocarse** la recurrida en este extremo.
16. **RESPECTO AL PAGO DE HONORARIOS PROFESIONALES:** Al haberse declarado infundada la pretensión principal, corresponde también declarar infundada las pretensiones accesorias, ya que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, por ende, corresponde también declarar infundado el pago de honorarios profesionales.
17. **SOBRE LA NOTIFICACION DE LA SENTENCIA:** La notificación de la presente sentencia se efectúa únicamente a través de casilla electrónica en atención a la actual coyuntura social de pandemia del covid 19; a la política jurisdiccional del Poder Judicial de adoptar medidas para salvaguardar la salud y el bienestar del personal jurisdiccional, abogados y público en general; a facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas –SINOE–; y por tratarse de un mecanismo de notificación reconocido en la NLPT, de uso extensivo en el proceso laboral que, en las actuales circunstancias, ofrece a los abogados y a las partes garantías procesales suficientes del conocimiento de los resuelto en el presente proceso.



POR ESTOS CONSIDERANDOS:

REVOCARON la Sentencia (Resolución número CINCO), de fecha 29 de septiembre de 2020, obrante de fojas 57-65, que declara **FUNDADA en parte** la demanda interpuesta por **LINDER TANCHIVA CHUMBE** contra **CARTAVIO S.A.A.**, sobre reposición por despido incausado; **REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** la demanda en todos sus extremos. Dispusieron la notificación a las partes a través de sus casillas electrónicas y la devolución de los actuados al respectivo Juzgado. - **PONENTE: ANGULO VILLAJULCA.** -

S.S.

FALLA SALAS.

ANGULO VILLAJULCA.

VENEROS GUTIERREZ.