



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

EXPEDIENTE N° : 07144-2020-0-1801-JR-LA-16
DEMANDANTE : VICTOR MANUEL QUISPE ZAMORA
DEMANDADO : CAJA RURAL DE AHORRO Y CREDITO RAIZ S.A.A
MATERIA : INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
JUZGADO DE ORIGEN : 16° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE DE LIMA.
VISTA DE CAUSA : 02 DE MARZO DEL 2022

Sumilla: *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.*

S.S:

VASCONEZ RUIZ.

CANALES VIDAL.

GONZALES SALCEDO.

SENTENCIA DE VISTA

RESOLUCIÓN S/N

Lima, 02 de marzo del 2022.

I. VISTOS. -



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

Con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, este Colegiado integrado por los señores Jueces Superiores: Vásconez Ruiz, Canales Vidal y Gonzales Salcedo, y estando a las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; se tiene que, realizada la vista de la causa, e interviniendo como Juez Superior ponente el Señor **Canales Vidal**, se emite la siguiente resolución:

II. FUNDAMENTOS. -

2.1.- RESOLUCIÓN APELADA:

Viene en revisión a esta instancia la **Sentencia N° 276-2021-16° JETPL** contenida mediante Resolución N° 04, de fecha 19 de noviembre de 2021, la misma que resuelve:

DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por **VÍCTOR MANUEL QUISPE ZAMORA** contra **CAJA RURAL DE AHORRO Y CREDITO RAÍZ S.A.A** sobre **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** En consecuencia, la demandada deberá abonar al accionante la suma total de **SETENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 00/100 SOLES (S/. 73,674.00)**, más intereses legales mas costas y costos del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia. 2. Se condena a la demandada al pago de las costas y los costos del proceso, los mismos serán liquidados en ejecución de sentencia.

2.2.- ARGUMENTOS DE LA PARTE APELANTE:

Mediante escrito de fecha 25 de noviembre 2021, la parte **DEMANDADA** impugna la sentencia venida en grado; la misma que fue concedida mediante resolución N° 5 de fecha 26 de noviembre del 2021; exponiendo como errores de hecho y de derecho que le causan agravio, los siguientes:



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

- a) Refiere que el despacho incurre en error al momento de estimar que la colaboradora Kely Elizabeth Poma Tupayala no ha podido recibir una capacitación debido a que su relación laboral inició el 06 de junio de 2020; por cuanto, que la parte demandante se negó a cumplir con sus roles de capacitación, dentro del periodo de inducción a los nuevos trabajadores.
- b) Señala también que, al tener presente que la trabajadora Kely Elizabeth Poma Tupayala inició su relación laboral el 05 de junio de 2020, se podrá apreciar que la falta de capacitación de la referida trabajadora ocasionó un perjuicio económico durante el cierre de caja durante el día 08 de junio de 2020.
- c) Menciona que no existen elementos razonables para poder señalar que la parte demandante no tuvo tiempo para poder capacitar a los nuevos trabajadores (con respecto al cierre de agencia), debido a que en ningún momento pudo cumplir con sus obligaciones; agregando que los mismos han sido anteriores al inicio de su descanso médico, el cual se produjo el 08 de junio de 2020.
- d) Que, existe una omisión con respecto a las sanciones emitidas por el empleador de manera previa, por cuanto resulta erróneo señalar que la parte demandante no ostentaba sanciones previas.
- e) Debido a la constitución de una falta grave por incumplimiento de obligaciones laborales, entonces tampoco se advierte la obligación de abonar una indemnización por despido arbitrario.

III. ANÁLISIS DEL CASO:

- **De los límites de las facultades de este Colegiado para resolver el recurso de Apelación:**



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

PRIMERO De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al caso en concreto, se desprende que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, 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.

SEGUNDO Los principios "*La apelación debe ceñirse solo a los agravios*" y el de la prohibición de la "*reformular en perjuicio*", ligados estrechamente a los principios dispositivo y de congruencia procesal que rigen el recurso de apelación, significa que este órgano superior revisor, al resolver, deberá pronunciarse sólo sobre aquellas pretensiones o agravios invocados por el impugnante en su recurso, estando impedido de modificar la resolución impugnada en perjuicio del apelante, salvo que exista apelación o adhesión de la otra parte.

TERCERO Conforme lo señala la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo- Ley N° 29497: "En lo no previsto por esta Ley, son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil".

➤ **Antecedentes:**

CUARTO En el presente proceso la parte demandante interpone la presente demanda contra la empresa Caja Rural de Ahorro y Crédito Raíz S.A.A, solicitando el pago de una indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, costas y costos; puesto que alega que con fecha 01 de julio del 2020, se le notificó la carta de preaviso de despido con las supuestas graves que se le estarían imputando, la misma que estaría establecida en el inciso a) del artículo 25° del D.S N° 003-97-TR; sin embargo no reconoce haber incurrido en falta grave.

QUINTO Por su parte la entidad demandada cumple con contestar la demanda dentro del plazo establecido por ley, negando y contradiciendo los hechos



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

alegados por la parte demandante, precisando que no procede amparar la presente demanda por cuanto señala que el actor no habría cumplido con sus obligaciones toda vez que se encuentran acreditadas las faltas, no habiendo cumplido la parte actora y encontrándose acreditado el quebrantamiento de la buena fe laboral, pues brindo información falsa a la entidad empleadora con la finalidad de obtener una ventaja.

SEXTO Bajo esa perspectiva, la juez de primera instancia resolvió declarar fundada la demanda interpuesta sobre indemnización por despido arbitrario; en consecuencia, la demandada deberá abonar al accionante la suma total de S/. 73,674.00, más intereses legales más costas y costos del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia. 2. Se condena a la demandada al pago de las costas y los costos del proceso, los mismos serán liquidados en ejecución de sentencia.

SÉPTIMO Siendo así, se tiene que es materia de controversia en el presente proceso, determinar si el fin del contrato de la actora, fue arbitraria o corresponde ordenar el pago de una indemnización por despido arbitrario.

**CONSIDERACIONES DEL COLEGIADO RESPECTO DE LO ALEGADO EN
APELACIÓN:**

➤ **Del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos**

OCTAVO Corresponde tener en consideración que nuestra norma constitucional ha recogido principios que regulan la relación laboral, como lo es en el caso del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, el cual se encuentra contenido en el numeral 2 del artículo 26° de nuestra Carta Magna, debiendo entenderse, como lo señala el profesor Para Javier Neves Mujica:



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

“el principio de irrenunciabilidad de derechos opera para invalidar el abandono voluntario por el trabajador de sus derechos reconocidos por normas imperativas” 1.

NOVENO Refiere que el ordenamiento jurídico laboral está conformado por normas mínimas que fijan pisos a la autonomía colectiva o individual (capacidad o posibilidad del trabajador de contratar) de modo que frente a tales derechos sólo pueda admitir la mejora, pero no la disminución.

DÉCIMO Asimismo, se debe tener en cuenta que el carácter cierto e indiscutible de un derecho, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra. Por lo tanto, un derecho será cierto, real, innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad.

UNDÉCIMO Lo que hace entonces que un derecho sea indiscutible, es la certeza sobre la realización de las condiciones para su causación y no el hecho de que entre empleador y trabajador existan discusiones, diferencias o posiciones enfrentadas en torno a su nacimiento, pues, de no ser así, bastaría que el empleador, o a quien se le atribuya esa calidad, niegue o debata la existencia de un derecho para que éste se entienda discutible, lo que desde luego no se correspondería con el objetivo de la restricción, a la facultad del trabajador de disponer de los derechos causados en su favor; limitación que tiene fundamento en la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en las leyes sociales, antes mencionadas.

RESPECTO AL FONDO DE LA PRESENTE CONTROVERSIA

➤ **De la Tutela Jurisdiccional Efectiva y el Debido Proceso:**

¹ En “El Título Preliminar de la Ley General de Trabajo”, Revista N° 25 *ius et veritas*, p.244, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

DUODÉCIMO De conformidad con el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú², todo ciudadano tiene el derecho y la potestad de acudir a los órganos jurisdiccionales nacionales e internacionales conforme al tipo de pretensión a requerir y la eventual legitimidad o validez que pueda acompañar a su petitorio; asimismo, cada órgano jurisdiccional y las partes tienen la obligación de observar el Debido Proceso en cualquier tipo de procedimiento en donde se valore sus pretensiones, se solucione un conflicto jurídico o se aclare una incertidumbre jurídica.

DECIMOTERCERO Tal como lo ha señalado la doctrina constitucional nacional, el Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva es un derecho genérico o complejo que se descompone en otros diversos derechos enumerados dentro de él, y en algunos otros implícitos, entre los cuales destacan el derecho de toda persona de promover la actividad jurisdiccional del Estado y el derecho a la efectividad de las resoluciones³; así, el Tribunal Constitucional, conforme a lo recaído en el Exp. N°763-2005-PA/TC, ha referido:

“Es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos

² Así como en la Constitución Italiana de 1947 (artículo 24), Constitución Alemana de 1949 (artículos 19.4 y 103.1) y la Constitución Española (artículo 24.1) en el cual se garantiza la preocupación de impedir en el futuro los abusos o desviaciones que tuvieron lugar en el periodo totalitario y al deseo de volver a los ciudadanos su confianza en la administración de justicia. FIGUERUELO BURRIEZA ANGELA, “El Derecho a la Tutela Judicial Efectiva”, citado por ABAD YUPANQUI SAMUEL B, “El Proceso Constitucional de Amparo”, Edit. Gaceta Jurídica, Lima, 2017, Pág. N°361.

³ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N°557.



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia (...) En el contexto descrito, considera este Colegiado que cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no quiere ello decir que la judicatura, prima facie, se sienta en la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acogerla y brindarle una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. No es, pues, que el resultado favorable esté asegurado con solo tentarse un petitorio a través de la demanda, sino tan solo la posibilidad de que el órgano encargado de la administración de Justicia pueda hacer del mismo un elemento de análisis con miras a la expedición de un pronunciamiento cualquiera que sea su resultado. En dicho contexto, queda claro que si, a contrario sensu de lo señalado, la judicatura no asume la elemental responsabilidad de examinar lo que se le solicita y, lejos de ello, desestima, de plano, y sin merituación alguna lo que se le pide, en el fondo lo que hace es neutralizar el acceso al que, por principio, tiene derecho todo justiciable, desdibujando el rol o responsabilidad que el ordenamiento le asigna”.

DECIMOCUARTO Ahora bien, en lo que respecta al **Debido Proceso**, desde hace más de una década se reitera que el Debido Proceso es un Derecho Fundamental de toda persona –peruana o extranjera, natural o jurídica- y no solo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional⁴, en donde se comparte el doble carácter de los derechos fundamentales: es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona, y es un derecho objetivo, en

⁴ Para la autora Eugenia Ariano Deho sostiene que un Debido Proceso es aquel que incorpora garantías mínimas, asegurando a las partes un tratamiento paritario, una paridad de armas al interior del mismo proceso, pero además, es debido el proceso cuando es conocido por un juez auténticamente independiente e imparcial. Texto citado por ABAD YUPANQUI SAMUEL B, “El Proceso Constitucional de Amparo”, Edit. Gaceta Jurídica, Lima, 2017, Pág. N°366.



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

tanto que asume una dimensión institucional a ser respetado por todos, debido a que lleva implícitos los fines sociales y colectivos de la justicia⁵.

DECIMOQUINTO Respecto de ello, el colegiado constitucional, conforme a lo señalado en los Exp. N° 00090-2004-AA/TC, Exp. N° 3 421-2005-HC/TC, Exp. N° 1656-2006-PA/TC, N° 5627-2008-PA/TC, N° 2906-2011-P A/TC y N° 5037-2011-PA/TC, ha observado:

"El Debido Proceso es un derecho fundamental de carácter instrumental que se encuentra conformado por un conjunto de derechos esenciales (como el derecho de defensa, el derecho a probar, entre otros) que impiden que la libertad y los derechos individuales sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento, o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho (incluyendo al Estado) que pretenda hacer uso abusivo de éstos (...) Está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea éste administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal (...) El derecho fundamental al debido proceso no puede ser entendido desde una perspectiva formal únicamente; es decir", su tutela no puede ser reducida al mero cumplimiento de las garantías procesales formales. Precisamente, esta perspectiva desnaturaliza la vigencia y eficacia de los derechos fundamentales, y los vacía de contenido. Y es que el debido proceso no sólo se manifiesta en una

⁵ REYNALDO BUSTAMANTE, "Derechos Fundamentales y Proceso Justo", Lima, 2001, Pág. 236, citado por LANDA ARROYO CESAR, "La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú", Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 498.



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

dimensión adjetiva -que está referido a las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales-, sino también en una dimensión sustantiva -que protege los derechos fundamentales frente a las leyes y actos arbitrarios provenientes de cualquier autoridad o persona particular. En consecuencia, la observancia del derecho fundamental al debido proceso no se satisface únicamente cuando se respetan las garantías procesales, sino también cuando los actos mismos de cualquier autoridad, funcionario o persona no devienen en arbitrarios.”

DECIMOSEXTO Además, la **Tutela Procesal Efectiva** –la cual forma parte el Debido Proceso- se circunscribe como una garantía mínima que los particulares y el propio Estado deberán considerar, pues, en su dimensión sustancial, permite que estas garantías mínimas (los cuales no se limitan a los derechos fundamentales reconocidos de manera expresa en la Constitución) se extiendan a aquellos derechos que se funden en la dignidad humana (artículo 3° de la Constitución Política), o que sean esenciales para cumplir con su finalidad⁶.

DECIMOSÉPTIMO Así, en el Exp. N° 2192-2004-AA/TC y N° 02250-2007-AA/TC, el referido órgano jurisdiccional en materia constitucional -TC- prescribió que:

“El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3° y 43°, y plasmado expresamente en su artículo 200°, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie,

⁶ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. 514.



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)”.

DECIMOCTAVO En sentido similar, la Corte Interamericana destacó que todos los órganos que ejerzan funciones de naturaleza materialmente jurisdiccional, sean penales o no, tienen el deber de adoptar decisiones justas basadas en el respeto pleno a las garantías del debido proceso establecidas en el artículo 8º de la Convención Americana⁷, para ello, bastará con precisar que en el Caso *López Mendoza vs. Venezuela*, sentencia del 1 de septiembre de 2011, la referida corte determinó que cualquiera sea la actuación u omisión de los órganos estatales o particulares dentro de un proceso o procedimiento, sea jurisdiccional,

⁷ El artículo 8º de la Convención Americana de los Derechos Humanos prescribe que:

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.
2. Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:
 - a) derecho del inculcado de ser asistido gratuitamente por el traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del juzgado o tribunal;
 - b) comunicación previa y detallada al inculcado de la acusación formulada;
 - c) concesión al inculcado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa;
 - d) derecho del inculcado de defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor;
 - e) derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si el inculcado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley;
 - f) derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos;
 - g) derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable, y
 - h) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.
3. La confesión del inculcado solamente es válida si es hecha sin coacción de ninguna naturaleza.
4. El inculcado absuelto por una sentencia firme no podrá ser sometido a nuevo juicio por los mismos hechos.
5. El proceso penal debe ser público, salvo en lo que sea necesario para preservar los intereses de la justicia.



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

administrativo sancionatorio, corporativo o parlamentario, se debe respetar el derecho al Debido Proceso.

➤ **De la debida motivación de las resoluciones:**

DECIMONOVENO Al respecto, les preciso mencionar que, 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, 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 manera⁸.

VIGÉSIMO 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 defensa⁹; 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.

VIGÉSIMO PRIMERO Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso Chocrón vs. Venezuela, fundamento 118 de la sentencia del 1 de julio de 2011, ha establecido lo siguiente: “... *la Corte reitera su jurisprudencia en el sentido que la **motivación** es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión. El deber de motivar las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia, que protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por las razones que el Derecho suministra, y otorga credibilidad a las decisiones jurídicas en el*

⁸ LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

⁹ *Ibidem*, pág. 532



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

marco de una sociedad democrática. Por tanto, las decisiones que adopten los órganos internos que puedan afectar derechos humanos deben estar debidamente fundamentadas, pues de lo contrario serían decisiones arbitrarias. En este sentido, la argumentación de un fallo y de ciertos actos administrativos deben permitir conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión, a fin de descartar cualquier indicio de arbitrariedad. Asimismo, la motivación demuestra a las partes que éstas han sido oídas y, en aquellos casos en que las decisiones son recurribles, les proporciona la posibilidad de criticar la resolución y lograr un nuevo examen de la cuestión ante las instancias superiores. Por todo ello, el deber de motivación es una de las 'debidamente garantías' incluidas en el artículo 8.1 para salvaguardar el derecho a un debido proceso."

VIGÉSIMO SEGUNDO En la jurisprudencia nacional, el Tribunal Constitucional –Órgano de Control Máximo de la Justicia en el Perú– ha establecido que: *"El derecho a la motivación debida constituye una garantía fundamental en los supuestos en que con la decisión emitida se afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas. Así, toda decisión que carezca de una motivación adecuada, suficiente y congruente constituirá una decisión arbitraria y, en consecuencia, será inconstitucional."*¹⁰ En ese mismo sentido, el citado Tribunal ha precisado: *"que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico."*¹¹

¹⁰ Sentencia de fecha 27 de junio de 2011, recaída en el Exp. N° 01807-2011-PA/TC (Fundamento 10).

¹¹ Sentencia de fecha 13 de octubre de 2008, recaída en el Exp. N° 00728-2008-PHC/TC (Fundamento 7, inciso a).



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

VIGÉSIMO TERCERO El Tribunal Constitucional (TC), estableció el contenido esencial del principio de la motivación de las resoluciones judiciales, en la sentencia recaída en el **Exp. Nº 03943-2006-PA/TC**¹², refiriendo las siguientes hipótesis de vulneración:

- a) ***Inexistencia de motivación o motivación aparente***; que se presenta cuando existe ausencia total de motivación o justificación o cuando la expresada no guarda coherencia o congruencia alguna con las situaciones fácticas o jurídicas contenidas en la resolución.
- 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

¹² <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/03943-2006-AA%20Resolucion.html>



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

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 resultan manifiestas 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 vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). 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.

VIGÉSIMO CUARTO La motivación de las resoluciones judiciales, principio y derecho de la función jurisdiccional, ha sido también recogida en el artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, inciso 6) del artículo 50° e inciso 3) del artículo 122° del Código Procesal Civil, cuya contravención origina la nulidad de la resolución, conforme lo disponen las dos últimas normas adjetivas señaladas. Es esencial en los fallos, ya que los justiciables deben saber las razones por las cuales se ampara o desestima su pedido, ya que a través de su aplicación efectiva se llega a una recta administración de justicia.

VIGÉSIMO QUINTO Tal como prevé el inciso 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil¹³, la sentencia debe contener la expresión clara y precisa de lo

¹³ "4. La expresión clara y precisa de lo que se decide u ordena, respecto de todos los puntos controvertidos. Si el Juez denegase una petición por falta de algún requisito o por una cita errónea de la norma aplicable a su criterio, deberá en forma expresa indicar el requisito faltante y la norma correspondiente;"



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

que se decide u ordena respecto de todos los puntos controvertidos, sancionando con nulidad si así no fuera¹⁴.

VIGÉSIMO SEXTO En cuanto a la falta de motivación de la recurrida, señalada por la apelante, se debe tener en cuenta lo resuelto por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00728- 2008-PHC/TC en cuanto que definió los alcances de la motivación, como:

“(...) 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. Sin embargo, 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.”.

VIGÉSIMO SÉPTIMO En consecuencia, la motivación está orientada a que la Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso.

VIGÉSIMO OCTAVO En conclusión, conforme se ha mencionado inicialmente, el inciso 5° del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, reconoce como derecho y principio de la función jurisdiccional al **Principio de Motivación de las Resoluciones Judiciales**, que impone a los Magistrados el deber de fundamentar tanto fáctica como jurídicamente sus decisiones jurisdiccionales, a fin de posibilitar que los justiciables tengan acceso al razonamiento lógico jurídico empleado en la solución de la controversia de la que

¹⁴ La resolución que no cumpliera con los requisitos antes señalados será nula, salvo los decretos que no requerirán de los signados en los incisos 3., 5. y 6., y los autos del expresado en el inciso 6.



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

forman parte, disipando cualquier matiz de arbitrariedad o subjetividad en su resolución.

VIGÉSIMO NOVENO Siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes o hayan existido errores y omisiones, no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada; más aún si estos pueden ser válidamente subsanados en segunda instancia, tal y conforme lo ha señalado de manera reiterada el Tribunal Constitucional.

TRIGÉSIMO En el caso de autos, de la revisión de la sentencia se advierte que la Juez ha motivado y valorado los medios probatorios que corren en autos, exponiendo claramente los fundamentos de hecho y de derecho por los cuales declara infundada la demanda.

TRIGÉSIMO PRIMERO Sin perjuicio de ello, debemos mencionar que de pretenderse la nulidad de la sentencia apelada por indebida motivación, como en el presente caso, es preciso indicar en primer lugar que, la **nulidad**, es la sanción por la cual la ley priva a un acto jurídico de sus efectos normales, cuando en su ejercicio no se han guardado las formas previstas por la ley, en tanto sean garantía para las partes, por cuanto ello resulta presupuesto necesario para la validez del proceso, debido a que las resoluciones judiciales deben ser debidamente tramitadas con arreglo a ley a fin de no causar perjuicio y no producir violaciones al debido proceso; y en segundo lugar, la **nulidad** es un instituto cuya aplicación requiere un análisis bajo la óptica de la conservación del acto cuestionado. Así, se señala que *“El carácter instrumental de las formas procesales hace que el legislador, como la jurisprudencia y la doctrina, consideren, si no con disfavor, al menos con un **criterio restrictivo**, la institución de la nulidad, admitiéndola sólo en los casos en que su declaración sea el único medio de obtener la reparación de un perjuicio y facilitando en lo posible la subsanación del vicio”*¹⁵. De ahí que el cuarto párrafo del artículo 172° de l

¹⁵ HUGO ALSINA. *Las Nulidades en el Proceso Civil: concepto y función de las formas procesales*. Ara Editores. Lima, Perú; julio de 2006. Pág. 97.



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

Código Procesal Civil establece que ***“No hay nulidad si la subsanación del vicio no ha de influir en el sentido de la resolución o en las consecuencias del acto procesal”***.

TRIGÉSIMO SEGUNDO Este dispositivo comisiona a que en el análisis de la nulidad se evalúen los efectos de la subsanación del vicio, de manera que sólo proceda la nulidad si con la enmienda cambia el sentido de la resolución o las consecuencias del acto procesal; y *a contrario* si no logra tal trascendencia no debe estimarse la nulidad; pues no es factible la declaración de la *nulidad por la nulidad*. De ese modo, la aplicación del instituto de la nulidad es de ***última ratio***.

TRIGÉSIMO TERCERO De otro lado, a mayor abundamiento, en cuanto a la **valoración de las pruebas**, se advierte que si bien el valor que le otorgue el Juez ha determinado medio de prueba siempre es sensible de ser cuestionado por la parte que se vea perjudicada por este análisis judicial. Este es un extremo muy delicado de la función jurisdiccional, en la cual el ordenamiento jurídico nacional permite al Juez actuar en el marco de su "propia apreciación razonada" a la hora de valorar las pruebas, es decir, valorar las pruebas en base a su propio criterio. Por ende, se debe procurar ser sumamente claro en la exposición de los argumentos a desarrollar para dar a entender a las partes el sentido inequívoco del criterio adoptado sin que ello implique de ningún modo soslayar los argumentos vertidos por alguna de las partes sino, enfatizar en aquellos elementos que forman la convicción del presente órgano jurisdiccional.

TRIGÉSIMO CUARTO Por lo tanto, la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso; por lo que si una decisión resulta adversa a una de las partes, o conforme lo ha señalado la parte demandada han existido errores y omisiones, no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada y que además estos, puedan ser válidamente subsanadas en segunda instancia, tal como además lo señala el TC, que ha



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

establecido lo siguiente: *"Sin embargo no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente una violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales."* ¹⁶, **motivo por el cual corresponde desestimar el agravio deducido por la parte apelante en dicho extremo.**

➤ **DEL DESPIDO ARBITRARIO:**

➤ **Sobre la acreditación de una causa justa en materia de Despido:**

TRIGÉSIMO QUINTO Al respecto, 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.

TRIGÉSIMO SEXTO 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.

¹⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el EXP. 3943-2006-PA/TC, de fecha 11 de diciembre de 2006, fundamento 4, segundo párrafo.



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

TRIGÉSIMO SÉPTIMO 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° 02939-2012-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 (...)".

TRIGÉSIMO OCTAVO 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 este 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



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

invocados, sino también en relación a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.

TRIGÉSIMO NOVENO 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



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

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 inadmisibile (...) 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 restitutoria ante un despido arbitrario sería absolutamente inadmisibile. 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 (...)"

CUADRAGÉSIMO Por consiguiente, 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



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

misma se sujetará necesariamente a lo prescrito en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, previsto en la LPCL.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO 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.**

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO Asimismo, 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.

➤ **Sobre el incumplimiento de obligaciones y la inobservancia del reglamento interno de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral:**

CUADRAGÉSIMO TERCERO En referencia a 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 el incumplimiento al reglamento interno de trabajo se sujeta conforme a los siguientes términos:

"(...) 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



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

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 (...)".

CUADRAGÉSIMO CUARTO En base a ello, la doctrina ha definido sistemáticamente que la presente causal solamente se podrá referir a los deberes propios, específicos y concretos derivados de las funciones asignadas dentro del reglamento interno de trabajo; pues el mismo (es decir, el empleador) se encontrará facultado para sancionar aquel incumplimiento y también la falta de diligencia de las obligaciones contractuales, funcionales, señaladas en el propio reglamento interno (transgresiones a la Buena Fe).

CUADRAGÉSIMO QUINTO Por consiguiente, también se deberá tener presente que el juzgador no solamente deberá valorar una consumación de daños o un perjuicio determinado, pues, solamente será suficiente advertir una afectación de los deberes de fidelidad y lealtad determinados dentro del reglamento interno de trabajo; las cuales se encuentran en el inciso a) del artículo 25° de la propia LPCL.

CUADRAGÉSIMO SEXTO 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 interno*¹⁷.

¹⁷ PLA RODRIGUEZ AMERICO "Los principios del Derecho del Trabajo", Segunda Edición, Edit. De Palma, Buenos Aires, 1980, Pág. N° 309.



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO Así, dentro de las casaciones N° 11950-2015-Junín y N° 6503-2016-Junín, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República ha reiterado que el incumplimiento de obligaciones establecidas en el reglamento es causal de falta grave, al precisar 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-T R, 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,



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas (...)"

CUADRAGÉSIMO OCTAVO 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 (...)"

CUADRAGÉSIMO NOVENO Además, a través de la Casación N° 6503-2016-Junin, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha considerado que será irrelevante algún perjuicio al empleador por el incumplimiento de una obligación, en tanto:

"(...)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° 03-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

*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 (...)"*

QUINCUGÉSIMO 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° de l Reglamento Interno



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

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 (...)"

➤ **Del caso en concreto:**

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO En la presente causa, conforme la revisión de los actuados, la parte demandada indica que el juzgado ha incurrido en error al momento de estimar que la colaboradora Kely Elizabeth Poma Tupayala no ha podido recibir una capacitación debido a que su relación laboral inició el 06 de junio de 2020; por cuanto, la parte demandante se negó a cumplir con sus roles de capacitación, dentro del periodo de inducción a los nuevos trabajadores. Así, al tener presente que la trabajadora Kely Elizabeth Poma Tupayala inició su relación laboral el 05 de junio de 2020, se podrá apreciar que la falta de capacitación de la referida trabajadora ocasionó un perjuicio económico durante el cierre de caja durante el día 08 de junio de 2020.

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO Conforme a ello, no existen elementos razonables para poder señalar que la parte demandante no tuvo tiempo para poder capacitar a los nuevos trabajadores (con respecto al cierre de agencia), debido a que en ningún momento pudo cumplir con sus obligaciones; agregando que los mismos han sido anteriores al inicio de su descanso médico, el cual se produjo el 08 de junio de 2020. En base a esto, existe una omisión con respecto a las sanciones emitidas por el empleador de manera previa, por cuanto resulta erróneo señalar que la parte demandante no ostentaba sanciones previas.

QUINCUAGÉSIMO TERCERO De ello, el órgano jurisdiccional de primera instancia ha considerado la constitución de un despido arbitrario, por cuanto la parte demandante ha tenido la posibilidad de capacitar a la nueva trabajadora Kely Elizabeth Poma Tupayala durante el día 06 de junio de 2020, hasta el



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

mediodía. Además, considerando que la parte demandante se encontraba con descanso médico el día 08 de junio de 2020 (por sospecha de COVID - 19), la parte demandante ha desarrollado su rol de capacitación de manera telefónica.

QUINCUAGÉSIMO CUARTO Ahora, de la revisión de los medios probatorios ofrecidos, este Colegiado Superior advierte que el objeto de la controversia se sujetará en determinar si los actos imputados dentro del procedimiento de despido se han acreditado y fundamentado de manera adecuada; en la medida que la identificación de faltas graves deberá justificarse debidamente para poder admitir la constitución de una falta grave que amerite la interposición de un despido.

QUINCUAGÉSIMO QUINTO Conforme a ello, la parte demandada ha imputado la siguiente conducta bajo el rótulo de falta grave contemplado en el artículo en el inciso a) del artículo 25° de la LPC L, tales como:

- a) *Falta de capacitación e inducción a la trabajadora Kely Elizabeth Poma Tupayala durante el día 06 de junio de 2020, el ocasionó un perjuicio económico durante el cierre de caja durante el día 08 de junio de 2020.*

Por lo que, a partir de la siguiente conducta observada, se podrán calificar los fundamentos señalados por el empleador dentro del procedimiento sancionador (fojas 17 - 20):

“(…)2.- Al respecto, si bien usted señaló mediante correo electrónico el 09 de junio de 2020 que (...) Ello no le exonera de ninguna responsabilidad ni de la Falta Grave cometida, puesto que usted en su calidad de Jefe de Gestión de Canales es responsable de asegurar que todo el personal a su cargo, haya recibido inducción y capacitación en los documentos normativos vigentes, lo cual no ha



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

cumplido, hecho que generó consecuencias para el resto del personal.(...)"

"4.- (...) Como es de su conocimiento se dispuso que usted debía trabajar remotamente hasta obtener los resultados finales, el cual confirmaría o negaría sí su persona se encontraría infectado con el virus. Sin embargo, su persona no cumplió con lo acordado, toda vez que personal de la agencia trataba de comunicarse vía telefónica, pero usted no respondía las llamadas a pesar de tener conocimiento que el personal a su cargo no se encontraba debidamente capacitada (...)"

"(...) 5.- Asimismo, usted en su calidad de Jefe de Gestión de Canales, y pese a tener pleno conocimiento de los hechos sucedidos en la Agencia, tales como la falta de capacitación de personal a su cargo, no se comunicó ni coordinó de manera oportuna con sus superiores para informar dicha situación; más por el contrario, dejó a cargo a su personal externo a raíz para que monitoree remotamente a la nueva colaboradora, acto que va en contra de lo establecido en su ficha de funciones, puesto que usted en su calidad de Jefe de Gestión de Canales es responsable de supervisar las labores del personal a su cargo, asegurando el cumplimiento de los documentos normativos vigentes relacionados a sus funciones, lo cual no ha cumplido de ninguna forma; además, la falta de monitoreo y seguimiento al nuevo personal por su parte ocasionó el retraso en el cierre de la agencia, exponiendo al personal, puesto que el toque de queda comienza a partir de las 21:00 horas, sin embargo, se realizó el cierre de la agencia a las 22:55 horas, hecho que además generó sobrecostos a la caja."



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

“6.- Lo antes expuesto corrobora que usted incumplió con lo establecido en la ficha de funciones, así como lo establecido en el reglamento interno de trabajo y código de conducta (...)”

QUINCUAGÉSIMO SEXTO De esta manera, conforme a la contrastación de los medios probatorios ofrecidos por las partes procesales, dentro de esta instancia procesal se podrá apreciar que, dentro de la carta de pre aviso de despido, se observa que el empleador ya ha declarado la comisión de una falta grave conforme a la inmediata confirmación de una conducta a sancionar y sin apreciar que dentro de una carta de pre aviso de despido solamente se pueden describir supuestos de hecho solamente hipotéticos, los cuales – luego de ser contrapuestos con los alegados presentados por la parte demandante- deberán ser objeto de una decisión a través de la emisión de la carta de despido.

QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO Por consiguiente, al vulnerarse el principio constitucional de la presunción de inocencia, establecido en el inciso 24 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú así como en el artículo 11.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, dentro del procedimiento sancionador previo; este Colegiado Superior observa la constitución de una flagrante violación de un derecho fundamental y el cual vicia íntegramente la constitución de una falta grave, por cuanto ya se estaba ratificando la constitución de una falta sin que la parte demandante pueda ejercer su derecho a la defensa.

QUINCUAGÉSIMO OCTAVO Para ello, se deberá tener presente que la presunción de inocencia -dentro de la jurisprudencia en materia de derechos constitucionales, tal como en el Exp. N° 2192-2004- AA/TC y en el Exp. N° 00156-2012-PHC/TC por parte del Tribunal Constitucional- es uno de los pilares fundamentales que recurre la vigencia de los derechos consagrados en nuestra carta magna; mediante el cual no se puede determinar la comisión de una falta grave sin haberse imputado mediante una causal válida y conforme el traslado de los medios probatorios idóneos, en cuanto:



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

“(…) Como regla de juicio, la presunción de inocencia impone que para declarar la responsabilidad penal de una persona se “requiere de una suficiente actividad probatoria de cargo, obtenida y actuada con las debidas garantías procesales. En caso de duda sobre la responsabilidad penal debe resolverse a favor del imputado” (inciso 1 del artículo II del Título Preliminar del Código Procesal Penal) (...) Esta perspectiva de la presunción de inocencia determina que no puede trasladarse la carga de la prueba a quien precisamente soporta la imputación, pues eso significaría que lo que se sanciona no es lo que está probado en el proceso o procedimiento, sino lo que el imputado, en este caso, no ha podido probar como descargo en defensa de su inocencia (...)” (Exp. N° 02192-2004-AA/TC)

“(…) El Tribunal estableció que el derecho a la presunción de inocencia reconocido en el artículo 2º, inciso 24, literal e) de la Constitución, obliga “al órgano jurisdiccional a realizar una actividad probatoria suficiente que permita desvirtuar el estado de inocente del que goza todo imputado, pues este no puede ser condenado solo sobre la base de simples presunciones (...)” (Exp. N° 00156-2012-PHC/TC)

QUINCUGÉSIMO NOVENO Conforme a tales elementos, si no se aprecia que las tres causales imputadas por el empleador pueda determinar un tipo válido de falta grave; este Colegiado Superior podrá apreciar que la utilización legal de los mismos para extinguir la presente relación de carácter laboral ha resultado inconstitucional y claramente arbitrario; pues solamente se han basado en faltas graves previamente asumidas como tal, vulnerando el principio constitucional de presunción de inocencia y atentando contra el principio de inmediatez, por el cual no han ameritado la aplicación de un despido dentro de tales circunstancias.



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

SEXAGÉSIMO En base a tales aspectos, existe la posibilidad que el presente órgano jurisdiccional de segunda instancia si pueda calificar legal y constitucionalmente la constitución de un despido nulo o un despido fraudulento (en lo referente a la pretensión de reposición al puesto de trabajo, tal como se ha demandado); conforme a los criterios de calificación establecidos por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia sobre los presentes puntos objetos de debate.

SEXAGÉSIMO PRIMERO Ahora bien, a pesar que se haya estimado la vulneración al derecho constitucional de presunción de inocencia, al momento de imputar la falta grave y trasladar el ejercicio de los descargos, este Colegiado Superior también estima adecuado pronunciarse respecto a la validez de la sanción impuesta; en cuanto que la misma se concentra a la determinación de una falta grave contemplada 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 .

SEXAGÉSIMO SEGUNDO En base a esto, si no es objeto de controversia, entre las partes procesales, que el trabajador demandante no capacitó a la nueva trabajadora Kely Elizabeth Poma Tupayala el día 06 de junio de 2020; entonces se deberá evaluar las circunstancias del presente acto, así como los procedimientos internos para advertir el cumplimiento de las capacitaciones y el plazo correspondiente del mismo.

SEXAGÉSIMO TERCERO De esta manera, a pesar que en el Reglamento Interno de Trabajo – Versión N° 02, Código: C-ADP- RGL-001, se haya dispuesto que el Departamento de gestión de Talento y Administración serán los encargados de administrar la capacitación al personal, de acuerdo al plan elaborado por la Gerencia General; pero, dentro del presente proceso, la parte demandada no ha ofrecido el medio probatorio idóneo para poder identificar el plan de control respecto a las capacitaciones y los plazos mínimos requeridos para su debida implementación dentro de la inducción del personal.



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

SEXAGÉSIMO CUARTO Ahora bien, si se tiene presente que el empleador no contaba con un procedimiento específico para poder identificar la modalidad y el plazo mínimo para poder realizar las capacitaciones al nuevo personal; entonces no se advierte un adecuado nexo de causalidad para poder concluir que la falta de capacitación a la trabajadora Kely Elizabeth Poma Tupayala durante el día 06 de junio de 2020 haya sido suficiente para poder estimar la constitución de una falta grave por incumplimiento de obligaciones laborales o desobediencia al reglamento interno de trabajo, al no advertir el plazo mínimo para poder ejecutar el referido procedimiento de inducción o capacitación.

SEXAGÉSIMO QUINTO Con esto, se podrá advertir que no resulta suficiente sostener que la parte demandante no haya cumplido con su obligación de capacitar a la nueva trabajadora durante el día 06 de junio de 2020 (el cual estaba sometido a un horario hasta el mediodía) o que la misma resulte suficiente para poder extinguir válidamente la presente resolución laboral; si otra vez el nexo de causalidad se quiebra con la falta de implementación de un procedimiento interno para poder establecer los días mínimos requeridos para ejecutar una capacitación (el cual el empleador también desconoce).

SEXAGÉSIMO SEXTO Asimismo, si otra vez las partes procesales han admitido que el día 08 de junio de 2020 la parte demandante se encontraba dentro de un descanso médico por graves probabilidades de obtención del COVID-19 (periodo temporal en el cual no se contaba con vacunas o un procedimiento certero de tratamiento); entonces nos encontramos ante una nueva ruptura del nexo de causalidad, pues si el trabajador se encontraba con grandes probabilidades de contraer esta enfermedad (el cual se requería un estado de aislamiento social), entonces el empleador ha debido comunicar formalmente a la parte demandante el inicio del trabajo remoto previsto por el Decreto de Urgencia N° 026-2020 (modalidad laboral que ha sido admitida por la demandada dentro de su recurso de apelación), al tener la necesidad de garantizar el derecho a la vida y la salud de los ciudadanos para poder



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

determinar que aquella conducta constituía un acto de incumplimiento de sus obligaciones.

SEXAGÉSIMO SÉPTIMO Para que no exista duda de lo afirmado, ya este Colegiado Superior ha estimado, en sentencias anteriores, que la implementación del trabajo remoto requerirá de una conminación válida del empleador hacia el trabajador; por cuanto que, mediante la emisión del Decreto de Urgencia N° 026-2020 de fecha 15 de marzo de 2020, el cual tuvo origen en la vigencia del Decreto Supremo N° 44-2020-PCM o conforme a una declaración de un aislamiento social obligatorio, el Estado Peruano dispuso la implementación de la modalidad del trabajo remoto a nivel privativo así como en el sistema público, donde la actividad subordinada se realizaría dentro del domicilio o lugar físico en donde se residiría durante el estado de aislamiento social, conforme al comunicado realizado por el empleador de manera previa.

SEXAGÉSIMO OCTAVO En efecto, dentro de esta modalidad legal propia de un Estado de Emergencia Sanitario, provocado por la expansión del COVID – 19 y el confinamiento social obligatorio, el trabajo remoto permitía que las labores se desarrollaran dentro de una cierta jornada determinada y mediante la sola comunicación del empleador (diferenciándose del teletrabajo, bajo estas circunstancias), por cuanto:

“(...) El trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (...)”

“(...) Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias (...)”

SEXAGÉSIMO NOVENO Con ello, se podrá apreciar que el empleador no ha comunicado a la parte demandante la continuidad de sus labores mediante un



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

trabajo remoto, al poder relacionar tal presunto incumplimiento a una falta grave; debido que la vigencia del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo N° 010-2020-TR se advierte que nuestro sistema jurídico había establecido que el empleador ha debido comunicar la forma de prestación de sus labores conforme al trabajo remoto (más aún si se encontraba en el extranjero), pues si no se aprecia tal condición, solamente no se podría obligar la forma de prestación presencial o la aplicación de la suspensión perfecta de labores.

SEPTUAGÉSIMO De esta manera, al no apreciar una obligación legal de asistir a su centro de labores o cumplir con un tipo de trabajo remoto, no se advierte un nexo de causalidad relacionada con la inasistencia injustificada al centro de trabajo; más aun si no se aprecia un tipo de obligación legal de cumplir las obligaciones laborales, por no comprobar un tipo de comunicado para poder implementar el trabajo remoto.

SEPTUAGÉSIMO PRIMERO En consecuencia, agregado a la vulneración al derecho fundamental de la presunción de inocencia, también se puede agregar la inexistencia de la causal imputada relacionada con la determinación de un tipo válido de falta grave; conllevando a afirmar a este Colegiado Superior la utilización inconstitucional y arbitraria de la falta grave para extinguir la presente relación laboral; pues solamente se han basado en un nexo no causal, sujetos a una tipificación deficiente y vulneración de derechos mínimos que no ameritan la aplicación de un despido dentro de tales circunstancias.

SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO En base a tales aspectos, existe la posibilidad que el presente órgano jurisdiccional de segunda instancia si pueda calificar legal y constitucionalmente la constitución de un despido arbitrario; conforme a los criterios de calificación establecidos por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia sobre los presentes puntos objetos de debate. Por lo tanto, ***no corresponde amparar los agravios deducidos por la parte demandada, debiéndose confirmar la sentencia en el presente extremo.***



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO



Respecto a la indemnización por despido

SEPTUAGÉSIMO TERCERO 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.

SEPTUAGÉSIMO CUARTO Los artículos 31° y 32° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a su vez regulan 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.

SEPTUAGÉSIMO QUINTO 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° 02939-2012-PA/TC- el TC ha reiterado:

"(...) 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



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

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(...)".

SEPTUAGÉSIMO SEXTO 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:

a) *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 este último caso debe tratarse de deberes esenciales establecidas respecto del empleador.*

b) *La gravedad de la falta del trabajador; que según el artículo 25º 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.*

c) *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.*

SEPTUAGÉSIMO SÉPTIMO Para ello, para poder 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 27º 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:



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

"(...) el artículo 27º de la Constitución contiene un "mandato al legislador" para establecer protección "frente al despido arbitrario".

Tres aspectos deben resaltarse de esta disposición constitucional:

- d. Se trata de un mandato al legislador*
- e. Consagra un principio de reserva de ley en garantía de la regulación de dicha protección.*
- f. 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 27º como la consagración, en virtud de la propia Constitución, de una "facultad de despido arbitrario" hacia el empleador.

Por este motivo, cuando el artículo 27º 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



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

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 restitutoria 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".

SEPTUAGÉSIMO OCTAVO De esta manera, 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.

SEPTUAGÉSIMO NOVENO 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. Asimismo,



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

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.

OCTOGÉSIMO 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 está 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.

OCTOGÉSIMO PRIMERO En el caso en concreto, se advierte que la parte demandada rechaza la constitución de un despido arbitrario, por cuanto se ha acreditado la constitución de una falta grave por incumplimiento de obligaciones laborales. Ante ello, el órgano jurisdiccional de primera instancia ha determinado el pago por daño moral ascendente a la suma de S/. 73,674.00, en cuanto que se ha acreditado un despido arbitrario.

OCTOGÉSIMO SEGUNDO Ahora bien, conforme a los argumentos jurídicos descritos en los párrafos precedentes, este Colegiado Superior observa que la presente acción disciplinaria se ha sujetado a una acción disciplinaria contraria a esa modalidad discrecional del empleador; conllevando a que la causal de la relación laboral se encuentre justificada y debidamente comprobada, conforme a lo establecido en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

OCTOGÉSIMO TERCERO En ese sentido, al observarse a una causal ajena a la vigencia de los derechos fundamentales y sin nexo de causalidad, se aprecia el debate solamente se ha concentrado en determinar si el demandante ha sido cesado por una causa justa y no por la condición de un despido arbitrario; pues - tal como hemos señalado precedentemente- el derecho constitucional de la



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

libertad de empresa garantiza que el empleador pueda optar libremente por la forma de extinción de la relación laboral que estime pertinente.

OCTOGÉSIMO CUARTO Así, conforme a una constatación de una causal de extinción no justificada o debidamente comprobada dentro de nuestra legislación, se podrá observar que la extinción de la relación laboral no ha sujetado a un causa motivada o fundamentada en base a hechos materiales por el cual se pueda admitir un cese valido (tal como se ha afirmado precedentemente); al solamente emplear un motivo discrecional el cual puede sujetarse objetivamente a un despido arbitrario.

OCTOGÉSIMO QUINTO Con aquella razón, si la presente figura se ha relacionado necesariamente con la constatación material de un despido inconstitucional o abusivo, entonces aquella extinción también puede relacionarse jurídicamente a la falta de un procedimiento sancionatorio dentro de tal acto de cese de la relación laboral, en beneficio solamente de la parte demandada; al advertirse una extinción que la relación laboral que no ha guardado relación con la garantía de derechos fundamentales que nuestra Carta Magna reconoce en materia laboral.

OCTOGÉSIMO SEXTO Por lo que, si partimos de la premisa que todo procedimiento sancionador, sea del Estado o sujeto al poder privado, deberá respetar garantías mínimas reconocidas en nuestra Constitución Política del Perú; entonces se observan elementos suficientes para poder apreciar que la parte demandada ha ocasionado un despido arbitrario, conllevando a la asignación válida de S/. 73,674.00 por el presente concepto. Por tanto, ***no corresponde amparar el agravio deducido por la parte demandada, debiendo confirmar la sentencia subida en grado.***

IV. DECISIÓN:



EXPEDIENTE ELECTRÓNICO

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

HA RESUELTO:

❖ **CONFIRMAR** la **Sentencia N° 276-2021-16° JETPL** contenida mediante Resolución N°04, de fecha 19 de noviembre de 2021 , la misma que resuelve:

✚ **DECLARAR FUNDADA** la demanda interpuesta por **VÍCTOR MANUEL QUISPE ZAMORA** contra **CAJA RURAL DE AHORRO Y CREDITO RAÍZ S.A.A** sobre **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** En consecuencia, la demandada deberá abonar al accionante la suma total de **SETENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO CON 00/100 SOLES (S/. 73,674.00)**, más intereses legales mas costas y costos del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia. 2. Se condena a la demandada al pago de las costas y los costos del proceso, los mismos serán liquidados en ejecución de sentencia.

En lo seguido por **VICTOR MANUEL QUISPE ZAMORA.** contra **CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO RAÍZ S.A.A;** debiendo la secretaria de Sala devolver los actuados al Juzgado de Origen. **Notifíquese y Devuélvase. Bazl.**