



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

Justicia Honorable, País Respetable

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN

Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo¹

Jirón Nemesio Raez N° 510, El Tambo, Central telefónica (064) 481490

SUMILLA: DESPIDO ARBITRARIO

No corresponde indemnizar a la actora, toda vez que el Colegiado Superior, considera que la relación laboral mantenida entre las partes se extinguió válidamente por despido, conforme a lo previsto en el inc. g) del artículo 16 del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

EXPEDIENTE N° 00256-2020-0-1501-JR-LA-02

JUECES : **Corrales**, Uriol y Villareal.
PROVIENE : Segundo Juzgado Especializado de Trabajo.
GRADO : Sentencia Apelada
JUEZ PONENTE : Edwin Ricardo CORRALES MELGAREJO²

RESOLUCIÓN N° 11

Huancayo, 10 de junio de 2021.

En los seguidos por Fiorella Guillermo Cristobal Vda. de Carrasco, contra la Empresa Inretail Pharma S.A. (Inkafarma), sobre indemnización por despido arbitrario, el Colegiado ha expedido en segunda instancia la:

SENTENCIA DE VISTA N° 565 - 2021

I. ASUNTO:

¹ En la página de Facebook de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, se publican las sentencias y autos de vista, tablas de audiencias, los artículos de los jueces superiores y se transmiten las audiencias vía Facebook Live. Visítanos en: <https://www.facebook.com/Primera-Sala-Laboral-Permanente-de-Huancayo-CSJJU-105655571483614>

²Juez Superior Titular y Presidente de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo, publica parte de sus sentencias, exposiciones y artículos, en las redes sociales siguientes: <<http://ricardocorralesmelgarejo.blogspot.com/>> y <<http://www.facebook.com/ricardo.corrales.35/notes>>



Materia del Grado

1. Viene en grado de apelación la Sentencia N° 05-2021 contenida en la Resolución N° 7 de fecha 8 de enero de 2021, de páginas 280 a 295, que declara infundada la demanda.

Fundamentos de la apelación

2. La mencionada resolución es apelada por la parte demandante, mediante recurso que obra a páginas (pp.) 298 y siguientes (ss.), cuyos fundamentos de los agravios se resumen en indicar lo siguiente:

- a) Se concluye que, por los nueve años de experiencia de la demandante, contaba con amplia experiencia en la realización de sus funciones, de lo que no hay duda, sin embargo, no se tomó en cuenta que el Sistema de Recaudación y Tesorería (IRS) fue incorporado recién en la empresa hace dos años, y no se efectuó ningún tipo de capacitación sobre su manejo y control.
- b) La judicatura no valoró correctamente los medios probatorios ofertados, con los que se acredita que el sistema IRS puede ser manipulado, sin ningún tipo de control, por el personal de la empresa. No se tomó en cuenta el anexo 1-E, sobre la filmación del local Huancayo 22, donde la demandante, junto a otro compañero de trabajo pudo ingresar fácilmente al sistema IRS de otro local, usando el usuario y clave ya grabado en dicho sistema.
- c) Por la falta de seguridad, es que la demandante solicitó la instalación de cámaras de seguridad en las instalaciones de la empresa, ello en el mes de abril de 2019, medio probatorio que no fue valorado.
- d) Las declaraciones de los trabajadores de la empresa, fueron realizadas de manera escrita e inducidas por la demandada, lo que se demuestra con el anexo 1-F de la demandada, la misma que contiene la conversación de Whatsapp con la señorita Ángela Pamela Vilcahuaman.
- e) La demandante solicitó como medio probatorio la exhibición del informe de auditoria de fecha 21 de octubre de 2019, realizada a la demandante como Director Técnico, la misma que acredita que un mes antes del informe de auditoria, la empresa verificó y no evidenció ningún tipo de faltante durante todo el año 2019, empero, este documento jamás fue ofrecido por la demandada.
- f) No se tomó en cuenta que la demandante no laboró de manera integra los meses auditados, pues tuvo licencia sin goce de haber



del 7 de febrero al 7 de marzo de 2019, y uso físico de descanso vacacional del 16 de abril al 1 de mayo de 2019.

- g) Se sostiene que los bienes que le pertenecen a la parte demandada estaban o se encontraban bajo custodia de la demandante, por lo que, la extinción de la relación laboral es válida; sin embargo, reitera en sostener que no se tomó en cuenta que el sistema IRS cuenta con deficiencias y puede acceder a éste cualquier persona.

II. FUNDAMENTOS:

TEMA MATERIA DE DECISIÓN:

4. Determinar si se ha configurado un despido arbitrario, o por el contrario, se produjo un despido legal por la comisión de falta grave debidamente comprobada.

LAS RAZONES QUE JUSTIFICAN LA DECISIÓN:

Juicio Normativo

Sobre las causas de extinción del contrato de trabajo

5. En nuestro marco jurídico, el artículo 16° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (LPCL), ha contemplado como causas de extinción del contrato de trabajo, entre otras, las siguientes: a) El fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; (...) **g) El despido, en los casos y forma permitidos por la Ley;** h) La terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por Ley.

Consideraciones generales sobre el despido

6. El despido es la extinción de la relación de trabajo fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual



debe estar sustentada en una causa justa. Pla Rodríguez define como: *El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo*³.

7. El *ius laboralista* Montoya Melgar sostiene que los caracteres que distinguen al despido son: *a) que es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato*⁴. Ahora bien, para que el despido sea justificado, este debe estar fundado en una causa justa, se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en la LPCL, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: *a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador.*

8. De igual modo Pasco Cosmópolis se refiere al despido como *(...) un acto unilateral y recepticio: Unilateral porque consiste en acción de una sola de las partes – el empleador-, autorizada por ley para poner término al contrato; recepticio porque el acto se completa con la recepción – la simple recepción, sin que se requiera aquiescencia de la comunicación respectiva por el trabajador. El despido –acto unilateral- puede tener una causa objetiva o una simple motivación subjetiva. Cuando esa causa es*

³ PLÁ RODRIGUEZ, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

⁴ Vid. MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano".



*una falta grave del trabajador, el despido asume carácter de sanción, naturaleza disciplinaria.*⁵

Sobre el despido arbitrario

9. Con relación a ello, debemos partir por referir que el despido debe estar fundado en una causa justa, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el artículo 22° de la LPCL, *para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada. La causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador. La demostración de la causa corresponde al empleador dentro del proceso Judicial que el trabajador pudiera interponer para impugnar su despido.*

10. Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el artículo 25° de la LPCL, también, el artículo 26° del mismo cuerpo normativo, prescribe que, las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, y, el artículo 34° que será despido arbitrario si no se hubiere expresado causa o no pudiere demostrarse ésta en juicio.

Conclusión del Juicio Normativo

11. Es de aplicación al caso concreto, la interpretación sistemática de los artículos 16.c., 22°, 25°, 26° y 34° de la LPCL.

Juicio Probatorio

12. En el caso de autos, la demandante alega haber sido víctima de un despido arbitrario, al habersele imputado faltas graves que alega no haber cometido. Ante tal circunstancia, es deber del

⁵ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Extinción de la relación Laboral en el Perú". En: Aa.Vv. PLA RODRIGUEZ, Américo y otra (Coordinación de Mario Pasco Cosmópolis). La Extinción de la Relación Laboral. Lima: Aelee Editorial, 1987, p. 245-248.



Colegiado, verificar si la demandada ha comprobado objetivamente las faltas que se imputa a la demandante, para luego, determinar si se ha producido un despido justo y legal, o por el contrario, uno arbitrario que permita una reparación resarcitoria o indemnizatoria, como pretende la parte impugnante.

13. Debemos partir por referir que, la parte actora ha laborado para Inkafarma desde el 12 de marzo de 2010 hasta el 24 de diciembre de 2019, desempeñando el cargo de director técnico, hecho que fue fijado como uno que no requiere de actuación probatorio, como se aprecia del acta correspondiente a p. 275.

14. También, debemos anotar que la demandante, tenía como funciones administrativas, entre otras, la de: i) responsable directa del efectivo y documentos de la caja chica y fondo de sencillo, ii) ingreso de información al Sistema de Recaudación y Tesorería (IRS) para el cuadro de caja, iii) realizar diariamente el cierre de día en el IRS, y iv) anulación de comprobantes de pago. Todo ello se tiene acreditado con el Manuel de Organización y Funciones (MOF), corriente a pp. 166.

15. Seguidamente, y contraposición a lo expuesto por la impugnante en su recurso de apelación, se vislumbra que la demandante si tenía pleno conocimiento del manejo del IRS, pues, como bien argumenta, laboró con dicho sistema desde su implementación y por más de dos años hasta la fecha de su cese, y, como plasma en su demanda, ejerció sus labores con eficiencia durante todo el periodo de labores, p. 2.

16. Además, en autos se tiene plenamente acreditado que para el uso del IRS, sistema por el cual la actora cumplía parte de sus obligaciones administrativas relacionado al dinero y cuadro de caja de la agencia en la que laboraba, se requería un usuario y una



contraseña, que como se puede ver de documento con cod. Net – PD007, pp. 178 y ss., era responsabilidad de la demandante mantenerlos en reserva y para sí misma.

17. Entonces, se tiene plenamente probado que la demandante era responsable del uso que se hiciera del IRS con su usuario y contraseña. En efecto, puede ser el caso que, personas distintas a la demandante accedan al sistema IRS, empero, el Colegiado considera que esta será de responsabilidad de la trabajadora, pues es ella quien tiene la obligación de custodiar sus credenciales para dicho acceso, máxime, si ello involucra responsabilidades económicas. Sin embargo, a pesar de que existe tal posibilidad, en el presente caso, el Colegiado advierte la inverosímil tesis, pues, si damos por cierta la alegación de la demandante, y fueron terceras personas quienes accedieron a su usuario IRS desde otra agencia, para modificar el método de pago de las ventas realizadas (de efectivo a tarjeta), igualmente el dinero sobrante estaba en la caja de la agencia de la demandante, y fue esta la única quien pudo disponer de dicho efectivo al ejecutar el cierre de caja.

18. Además, la tesis de la demandante, pierde valor cuando se advierte que la demandada, en presencia de la demandante, realizó la verificación de los videos de cámaras de seguridad con el fin de validar si una tercera persona se acercó a su computadora pudiendo tener la oportunidad de alterar la forma de pago que inicialmente fueron registradas como en efectivo para luego cambiarlas a visa net, pero, se verificó que en el lapso de tiempo en el cual se realizaron las alteraciones en la rendición del cierre, sólo estaba la demandante presente; hecho que se constata con el Informe de Auditoria Interna de pp. 133 y ss.

19. Por otro lado, si bien la impugnante pretende restarle validez a la declaración de la Químico Farmacéutico Pamela Vilcahuaman



Canto, p. 140, donde sostiene que para realizar el cuadro de caja en el IRS ingresa únicamente con su usuario y clave; contraponiéndola con una conversación de WhatsApp donde esta última refiere que “le hicieron escribir” dando a entender que la empresa preparó tales declaraciones, lo cierto es que, la declaración jurada no fue objeto de tacha en su debida oportunidad, por lo que mantiene su plena validez probatoria. Sin embargo, es necesario añadir que el Colegiado, considera estas declaraciones, no solo la de Pamela Vilcahuaman, sino también la de los otros cuatro colaboradores, pp. 136 a 139, como medios probatorios complementarios, y no como determinantes.

20. Por otro lado, la demandante sostiene que no se presentó el Informe de Auditoría de fecha 21 de octubre de 2019, la misma que acreditaría que un mes antes del informe de auditoría por la cual se le despide, la empresa verificó y no evidenció ningún tipo de faltante durante todo el año 2019, empero, esta aseveración resulta ser falsa, porque tal informe si obra en el expediente y corre a pp. 271 y ss. Y de dicho informe de auditoría, se advierte que, en efecto, lo dicho por la actora es cierto, y es que en tal auditoria no se encontraron faltantes, pero ello se debe a que esta se realizó sobre materias distintas, por ejemplo, en dicha auditoria solo se validó los fondos asignados al local, los desembolsos registrados y la documentación correspondiente a las ventas de los días del 17 al 20 de octubre, para luego verificar que estas sumas de dinero, hayan sido debidamente depositadas a Prosegur, sin evidenciar faltantes; en cambio, la auditoria por la cual se le despide a la actora se sustentó en la comprobación de las ventas visa net.

21. Otro de los argumentos de apelación de la demandada es que, no se tomó en cuenta que no laboró de manera íntegra los meses auditados, pues tuvo licencia sin goce de haber del 7 de



febrero al 7 de marzo de 2019, y uso físico de descanso vacacional del 16 de abril al 1 de mayo de 2019, y efectivamente, ello se comprueba el registro de asistencia de la demandante, pp. 141 y ss., empero, este hecho no guarda mayor relevancia, pues la demandada mediante la carta de preaviso de despido, específicamente a p. 22, reconoce que no cuenta con documentación física que ayude a validar las inconsistencias por los meses de enero a octubre de 2019, sino únicamente por el mes de noviembre. Empero, a consideración del Colegiado no significa una disminución de la gravedad de la falta imputada.

22. Por todo ello, el colegiado considera que la falta imputada a la actora se encuentra debidamente comprobada, pues, se evidenció que el usuario y contraseña que le fueron otorgados a la demandante para el uso del sistema IRS, se adulteraron transacciones realizadas en efectivo para pasarlas como Visa Net, lo que generó un faltante de dinero de más de S/ 100,000.00 soles, que no fue negado por la demandante.

Conclusión del Juicio Probatorio

23. La demandante no logró probar la existencia de un despido arbitrario, por el contrario, se tiene probado que la demandada, ejerció su facultad disciplinaria de sanción por una falta debidamente comprobada.

Juicio de subsunción

24. En este acápite de la parte considerativa de la sentencia, vamos a corroborar que los hechos demandados se encuadran en los supuestos fácticos de las normas sustantivas aplicables al caso concreto, desencadenando sus consecuencias jurídicas. Veamos:

**Premisa mayor:**

Es de aplicación al caso concreto, la interpretación sistemática de los artículos 16.c., 22°, 25°, 26° y 34° del TUO del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Premisa menor:

La demandante no logró probar la existencia de un despido arbitrario, por el contrario, se tiene probado que la demandada, ejerció su facultad disciplinaria de sanción por una falta debidamente comprobada.

Operación:

Al haberse acreditado que la desvinculación de la demandante se debió a un despido por causa justa relacionada a su conducta, por acreditarse la comisión de falta grave debidamente comprobada, por tanto, la extinción del vínculo laboral se debió al despido legalmente válido, conforme lo prescribe el literal g) del artículo 16° de la LPCL.

Conclusión:

No se ha configurado un supuesto de despido arbitrario, conforme lo establecido en el artículo 34° de la LPCL, por ende, no corresponde a la demandante percibir la indemnización tasada a la que refiere el artículo 38° del D. Leg. 728.

CONCLUSIÓN FINAL

25. En consecuencia, no corresponde indemnizar a la actora, toda vez que el Colegiado Superior, considera que la relación



laboral mantenida entre las partes se extinguió válidamente por despido, conforme a lo previsto en el inc. g) del artículo 16 de la LPCL, y no por la existencia de un despido arbitrario. Por ende, debemos **confirmar la sentencia venida en grado de apelación**, declarando infundada la demanda por improbada a tenor de lo previsto por el artículo 200⁶ del Código Procesal Civil.

III. DECISIÓN

De acuerdo con los fundamentos expuestos, esta Sala ejerciendo justicia a nombre de la Nación **RESUELVE: CONFIRMAR** la Sentencia N° 05-2021 contenida en la Resolución N° 7 de fecha 8 de enero de 2021, de páginas 280 a 295, que declara infundada la demanda.

NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE

⁶ Artículo 200.- Improbanza de la pretensión
Si la parte no acredita con medios probatorios los hechos que ha afirmado en su demanda o reconvencción, estos no se tendrán por verdaderos y su demanda será declarada infundada.