

**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMATICAS**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

**CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL:**

**“TUTELA JURISDICCIONAL Y DEBIDO PROCESO CASO LABORAL N°31657-**

**2012-0-1801-JR-LA-13”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR:**

**BACH. SALCEDO LAGOS, OMAR**

**ASESOR:**

**DR. FERNANDO ARMAS ZÁRATE**

**ID ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4390-438X>**

**DNI N° 07973958**

**LIMA-PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mis Padres, quienes me acompañaron en mí caminar.

### **AGRADECIMIENTO**

Mi sincero agradecimiento a mis docentes por compartir sus experiencias y conocimiento en el Derecho.

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, OMAR SALCEDO LAGOS, identificado con Documento Nacional de Identidad 70685909, estudiante de la carrera profesional de Derecho de la Universidad Peruana de Ciencias e Informáticas en la Investigación de Suficiencia Profesional titulado "TUTELA JURISDICCIONAL Y DEBIDO PROCESO CASO LABORAL N°31657-2012-0-1801-JR-LA-13", con la finalidad de dar cumplimiento a las disposiciones vigentes en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana de Ciencias e informáticas:

Dejar en claro que la información vertida en esta investigación es verás y auténtica, recabada con minuciosidad y analizada según los lineamientos establecidos por esta Casada de Estudios.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual mesometoalodispuestoenlasnormasacadémicasde la Universidad Peruana de Ciencias e Informáticas.

Lima, 03 de noviembre del 2022

-----

Firma

**ÍNDICE**

CARATULA .....	1
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	4
ÍNDICE.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
CAPÍTULO I: PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	14
CAPÍTULO III: “DESARROLLO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS” .....	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS OBTENIDOS .....	42
CONCLUSIONES.....	48
RECOMENDACIONES .....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	50
ANEXOS .....	51
Anexo 1. Evidencia de similitud digital .....	51
Anexo 2. Autorización de publicación en repositorio .....	56
Anexo 3: Otras evidencias.....	57

## INTRODUCCIÓN

Presentamos ante el despacho universitario un trabajo de investigación de suficiencia profesional cuyo título es "TUTELA JURISDICCIONAL Y DEBIDO PROCESO CASO LABORAL N°31657-2012-0-1801-JR-LA-13". La presente investigación pretende encontrar esbozar sobre la importancia del "PRINCIPIO DE LA TUTELA JURISDICCIONAL" y el "DEBIDO PROCESO LABORAL".

El Derecho Laboral Peruano tiene una rama muy importante que es el articulador jurídico llamado "DERECHO PROCESAL LABORAL", Pero que es muy importante en lo definiremos como DERECHO SOCIAL (entendemos por Derecho Social: como el conjunto de normas, principios e Instituciones, y estas son las que reglan, ponen en orden, lo que llamamos relaciones jurídicas, ya sea entre las partes económicamente diferenciales, con ello otorga respaldo jurídico social al más vulnerable o débil, dando la igualdad entre las partes, las ramas principales del derecho social son: "a) el derecho laboral, b) el derecho agrario y c) el derecho de la seguridad social"; contando con su aspecto sustantivo, adjetivo o procesal.

El presente trabajo de "Suficiencia Profesional" tiene como finalidad analizar a groso modo el expediente N° 31657-2012-0-1801-JR-LA -13 en el entorno de la "Nueva Ley procesal del Trabajo N°29497", teniendo en cuenta que esta "Nueva Ley Procesal del trabajo", dentro de sus objetivos, busca agilizar los procesos laborales y brindar una normativa más fácil de comprender, priorizando el derecho del trabajador e impulsando la celeridad del proceso.

En ese sentido podemos apreciar la duración que del proceso en cada instancia [inició 21 de diciembre del 2012, empieza con la presentación de la Demanda de fecha 20 de

diciembre del 2012 cuyo petitorio principal es “por concepto de indemnización por despido arbitrario” y concluye el 29 de mayo del 2014, con el archivamiento, del expediente].

No pretendemos, hacer un análisis crítico y profundos sobre el tema a desarrollar, debido a la gran cantidad de aristas, que se presentan en este caso de análisis a la luz de la doctrina, jurisprudencia, lagunas legales, interpretaciones de conceptos, tendencias o corrientes de interpretación de los magistrados etc., por lo que solo hemos abordado el trabajo aportando algunas pinceladas al desarrollo del tema, en lo referente a los fundamentos teóricos a la luz de la doctrina, de los Fundamentos y el Marco Constitucional, así como un pequeño análisis crítico del expediente en las diversas etapas del proceso.

## **CAPÍTULO I: PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL.**

La presente investigación pretende encontrar una solución a la tutela jurisdiccional y debido proceso caso laboral N°31657-2012-0-1801-JR-LA-13”.

El presente trabajo corresponde al análisis del expediente N° 31657-2012-0-18501-JR-LA-13 de la Cuarta Sala Laboral Permanente – (NLPT) especialidad laboral sobre pagos de preeminencias sociales (beneficios sociales) y/u otros preeminencias económicas que se inició en el 13avo. Juzgado Especializado Permanente Lima.

La demanda de índole laboral podemos decir que se inicia con la aceptación [admisión] de la demanda (resolución N°02 de fecha 09 de enero del 2013), la misma que fue interpuesta por Daniel Calderón Figueroa sobre “Indemnización por Despido Arbitrario”, en la cual de conformidad con la Ley N° 29497 y el artículo 13, se corrió traslado a la parte demandada, que es la empresa Equifax Perú s.a., se programó la audiencia de conciliación en el día 19 de marzo del 2013, para la admisión de la demanda previamente se cumplió con todas las formalidades de forma y de fondo para su admisión.

El demandado interpone la demanda antes mencionada, contra la parte demandada aduciendo que el despido es arbitrario, dado que este se sustentó en una supuesta infracción al inciso a, c y d del art. 25 de la LPCL, aprobado por D.S. N°003-97-TR el mismo que se basa en 3 correos electrónicos que presuntamente el demandante había enviado a 3 personas (22, 23 y 24 de octubre 2012) según carta de imputación de faltas graves de fecha 28 noviembre del 2012 (**sin adjuntar documentos en copia de los mencionados en el correo, que impidieron el ejercicio de la debida defensa y por consiguiente violentando el debido proceso**), carta de despido de fecha 23 de diciembre del 2012.

El demandado argumenta que nunca autorizó a persona alguna ni mucho menos a terceros para que acceda a la cuenta del correo, convirtiéndose por consiguiente los correos en pruebas ilegales, sustentando primordialmente la violación al derecho a la privacidad de las comunicaciones añadido a documentos privados, esta reserva solo puede ser levantada por el poder judicial mediante un mandato.

Asimismo, argumenta en el caso de que se diera por valedero la utilización indebida del correo de la institución para enviar informes de uso público resulta desproporcional la falta y la sanción esta resulta desproporcional dado que con anterioridades se han presentado sanciones por el mismo caso, en los cuales amerito sanciones y amonestaciones mas no despidos.

Habiendo el demandado presentado como fundamento de derecho el código procesal civil, la NLPT Ley N°29497 y el D. S. N°003-97, ofreciendo asimismo como medios de probanza la copia de la carta de imputación de faltas graves, del 28 de diciembre del 2012, copia de la carta de descargo de fecha 3 de diciembre del 2012 y copia de la carta de despido, del 7 de diciembre del 2012, teniendo como finalidad acreditar que el despido fue irregular dado que no se acreditó la veracidad de dichos correos ni se señaló como se llevó a cabo dicha investigación, quedando claro la vulneración a los derechos constitucionales referidos a las reservas de telecomunicaciones, teniendo como finalidad la exhibición de dichos documentos (amonestación y suspensiones a otros trabajadores, autorización judicial para acceder al correo), asimismo, con respecto a la audiencia debo de informar que esta se realizó en la fecha señalada contando con la presencia de las partes con sus correspondientes abogados, estando a cargo del juez Benjamín Carhuas Cántaro, secretaria Carla Nieto Soto y secretaria de audiencia Flor Peralta Garibay.

La audiencia de conciliación comprende 3 etapas las que se cumplieron de acuerdo a ley, no habiendo llegado en ninguna de las etapas a ningún acuerdo, por lo que en el proceso se procedió determinar, si corresponde a la demandada el abono al demandante, lo que corresponde a la indemnización por despido arbitrario.

El demandado cumple con contestar la demanda y los anexos correspondientes, (318 folios) emitiéndose por consiguiente la Resolución N° 03, que resuelve tener por respondida la demanda y por ofrecidos los medios de pruebas adjuntados y advertidos los puntos de controversias se citó audiencia de juzgamiento para el 25 de abril del 2013. dicha audiencia se llevó a cabo en la fecha señalada donde se acreditaron las partes procesales y habiéndose cumplido con todas las etapas del proceso y luego de las actuaciones y de las pruebas admitidas que constan en audio y videos se falló en los siguientes términos: El juez informa a las partes que posterga su fallo para el día de la notificación de la sentencia, llamando a citación a las partes para que se apersonen al local del Juzgado (el día 30 de abril del 2013 hora 3:00 p.m.) a fin de ser notificados con la sentencia. El juez con respecto al problema por resolver y efectuado el análisis del caso con el objeto de pronunciarse sobre las controversias las mismas que se circunscriben a:

- Precisar si corresponde a Equifax (la demandada) abonar a favor del demandante, lo que corresponde a la indemnización, por despido petitionado.

Por lo que luego que después de los fundamentos correspondientes y del análisis de los sustentos que motivan los puntos controvertidos el juez falló:

- 1.- Declarando infundada la tacha planteada por el demandante en contra por la testimonial ofrecida en contra de la demandada.
- 2.- Declarando fundada la demanda por consiguiente ordeno que la empresa demandada Equifax Perú S.A. cumpla con abonar a favor del demandante Daniel

Calderón Figueroa la suma de S/. 88,029.53 nuevos soles por concepto de indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales costos y costas, los mismos que se liquidaran en función de sentencia.

Al respecto, de la sentencia se puede decir que el juez considero que no había violación a las comunicaciones que era derecho de la empresa hacer auditorias, pero que si había habido desproporcionalidad entre la falta y la sanción (destitución) por lo cual se configuro el despido arbitrario

Contra la sentencia del 13avo juzgado el demandado presento recurso de apelación y cuyo recurso de apelación fue concedido mediante resolución N° 5 de fecha 16 de mayo del 2013, en el cual se dispone conceder, el recurso de apelación que interpone la demandada, con efecto suspensivo, (emitida mediante Resolución N° 4 de fecha 30 de abril del 2013) elevando los actuados, al superior en grado con los cargos y anexos. la misma que fuera elevada a la Sala correspondiente mediante oficio N°31657-2012-0-JR-LA-13avo-JLLI-BCCc de fechas 20 de mayo del 2013 y recepcionada en mesa de parte con fecha 3 de junio del 2013.

Al respecto, la 4ta. Sala Laboral Permanente de Lima, mediante Resolución N°06 del 11 de julio del 2013 señaló fecha para la realización de la audiencia de la Vista de la Causa el 12 agosto del 2013, habiendo considerado en su considerando justificando los motivos por las cuales dicha audiencia no lo realizaba dentro del plazo de ley aduciendo carga procesal.

Con respecto a la Audiencia Pública de Vista de la Causa, esta fue practicada en la fecha programada, habiéndose cumplido con la instalación, con la lectura de las piezas procesales, la identificación de la presencia de los que intervienen con sus respectivos abogados, cumpliendo con las formalidades de ley y habiéndose

presentado con los alegatos la que consta en audio y video y agotado dicha etapa se expidió el fallo, el mismo que se sustentó del modo lacónico y en el cual se revoca la sentencia N°23-2013, que declara: “fundada la demanda” y ordena a la empresa Equifax (demandada) el pago dinerario al actor, de la suma de S/. 88,029.53 nuevos soles y reformándola la declara Infundada. señalándose asimismo fecha para la notificación de la sentencia de vista.

Debemos tener en cuenta que asistan o no las partes a recoger dicha notificación, a partir de la fecha señalada para la entrega de la notificación de la sentencia, corren los plazos para presentar el recurso de casación.

Con respecto al recurso de casación debemos señalar que la demandante cumplió con los requisitos, (contemplados en la ley N° 29497), habiendo invocado la falta de motivación, en la medida que no se ha pronunciado sobre “la proporcionalidad” de la falta, imputada a su persona, en la resolución de vista del 12 de agosto del 2013, materia del Recurso de Casación.

Por consiguiente, la 4ta Sala Laboral Permanente de Lima mediante resolución N°07 del 9 setiembre 2013 concede: “el recurso de casación y dispusieron elevar los autos al superior jerárquico (Sala de Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República)”.

Con respecto al auto que califica el Recurso Casación Laboral N° 13912-2013 Lima, con fecha 19 de marzo de 2014 visto de los considerandos declarando: “improcedente el recurso de casación interpuesto por el demandante, Daniel Calderón Figueroa, en contra la sentencia de vista de fojas 409 en los seguidos contra Equifax Perú S.A. Sobre lo que implica la indemnización por “despido arbitrario”, al considerar no haber satisfecho el recurso, las exigencias de fondos a

que hace referencia, el artículo 36 de la ley N° 29497, toda vez que considera que si existió una debida motivación, cuando la sala señalo que no importa”, la de señalar la desproporción que existe en la sanción disciplinaria, “pues dada la naturaleza de su cargo el actor no se puede sustraer a su cumplimiento”.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

El marco histórico de este tema se desarrolla en un contexto de relación laboral, donde se vincula laboralmente Daniel Calderón Figueroa de profesión Ingeniero de Sistemas y la Empresa Equifax Perú S.A., cuyo rubro principal es la Información e Historial Crediticio de Personas Naturales y Personas Jurídicas.

Este caso es una demanda interpuesta por “Daniel Calderón Figueroa” en contra de Equifax Perú S.A., que se ventila en el 13° Juzgado Especializado Laboral de Lima (13JELL), donde el demandante Daniel Figueroa, demanda por despido arbitrario, por lo que se exige una indemnización a la demandada Equifax Perú S.A por el daño que considera le han ocasionado.

La Empresa demandada le imputa faltas graves laborales que consisten en el omisión de las obligaciones laborales que suponen quebrantamiento de lo que sería “la buena fé laboral”, así como la contravención del RIT (Reglamento Interno de Trabajo) que de por sí señala gravedad, como también la apropiación consumada de “servicios del empleador” con una utilización no debida cuyo beneficio fue propio incluyendo a terceros, se debe tener en cuenta que la persona demandante ya estaba ocupando el cargo de Dirección-Confianza en la Empresa, aparte de ello existía un Acuerdo de Confidencialidad entre ambas partes, cuyas obligaciones eran exigibles para el demandante durante su vínculo laboral, esto realizado el 15 de febrero de 2008.

Las imputaciones realizadas se basan en lo prevenido en el artículo 31° del TUO (Texto Único Ordenado) del D. L. N° 728 de la LPCL (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), tipificadas en los literales a), c) y d) del Art. 25° de la norma anteriormente mencionada.

El cargo de dirección de confianza que en ese momento tenía el demandante era el de Gerente de Technology Service, el mismo que por la función que realizaba lo hacía tener

acceso a información reservada y confidencial de los clientes de la Empresa referido a informaciones e historiales crediticios, entregándoselas a terceras personas ajenas a la Empresa, ocasionándole un perjuicio grave a la misma.

El demandante en su descargo refiere que la Empresa se encontraba en un importante plan de reestructuración y renovación, y que él no encajaba en ese plan de cambios por lo que la Empresa buscaba una forma de retirarlo y al no encontrar la forma de hacerlo es que le imputa el haber cometido las faltas graves laborales antes mencionadas, por lo que interpone la demanda, Porque considera que se ha violado su derecho al secreto de las telecomunicaciones, y tampoco ha existido proporcionalidad respecto a la penalidad impuesta.

La Empresa por su parte refiere que no ha existido violación al “Derecho del Secreto de las Comunicaciones”, puesto que él es un trabajador en la Empresa, por lo tanto las herramientas que la Empresa le brinda están sujetas a fiscalización sin previa autorización, y respecto a lo otro la Empresa refiere que si ha existido proporcionalidad en la sanción que le impone, puesto que el cargo que él ocupaba dentro de la Empresa era de confianza y dirección, por lo que no habría existido desproporcionalidad.

La Empresa por tener el rubro de información e historial crediticio maneja tres clases de información respecto a sus clientes:

1. Información Confidencial. - carácter reservado, restringido totalmente, si se traslada la información a terceras personas ocasiona un daño grave a la Empresa.
2. Información Restringida. - Una parte de la información se puede trasladar a terceras personas, previa autorización, caso contrario le ocasionaría un daño leve a la Empresa.

3. Información Pública. - De carácter abierto la información para el público, previo pago y autorización, no genera daño a la Empresa.

Como vemos el demandante no cumplió con: “Los principios y normas del Reglamento Interno, Manual de Conducta, Políticas, Seguridad de Información y Acuerdo de Confidencialidad, Exclusividad y no Competencia, Propiedad Intelectual e Integridad de la Información de la Empresa”.

Al interponer la demanda se le declara inadmisibile en un primer momento por no tener muy claros su pliego de pretensiones en el Petitorio, y por tener errores en la misma, por lo que se le exige a la parte demandante que subsane los mismos en el plazo establecido por Ley.

Tenemos entonces que en primera instancia, el 13° Juzgado Especializado Laboral resolvió declarar: “Infundada la tacha presentada por el demandante, en contra de la testimonial de la demandada”. Resolvió declarar fundada la demanda, exigiendo a la demandada acredite a favor del demandante, el pago indemnizatorio más como corresponde los intereses legales, costas y costos.

La demandada interpone Recurso de Apelación, en el 13° Tercer Juzgado Especializado Laboral y éste lo eleva al Superior en Grado que es la 4ta. Sala Laboral de la CSJL (Corte Superior de Justicia de Lima), quien resuelve declarándola fundada, revocando la Sentencia de 1ra Instancia, mediante Sentencia de Vista.

Finalmente el demandante interpone Recurso de Casación en: La Sala de Derecho Constitucional y Social de la CSJR (Corte Suprema de Justicia de la República), dicha sala después de revisar y analizar el caso, la declare improcedente, dando por finalizado el proceso.

## **EL DESPIDO**

Compartimos la recopilación y citamos al presente trabajo lo mencionado en la Tesis para optar por el título de Abogado presentado ante la UPAO (Universidad Privada Antenor Orrego) en el 2014 pagina 39, y se encuentra en su repositorio:

[Como lo establece (Grisolia, 2000: 19) donde se dice que: “la estabilidad en el empleo, es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo, por todo el tiempo de convenido, sea a plazo determinado o indeterminado. La llamada protección contra el despido, es una de las medidas adoptadas por las legislaciones, para evitar el despido arbitrario del trabajador.”]

[Asimismo, Mirolo (2003: 191) señala que: “como consecuencia del principio de continuidad, (...) la relación laboral, posee una cierta relación de permanencia y por lo tanto, no se concierta por un plazo determinado, salvo excepciones marcadas específicamente por la ley. Conforme a dicha expresión, es común que se confunda el concepto, indicando que el trabajador, al poseer dicho contrato, una carácter de permanencia, posea estabilidad.”]

[Es claro que la estabilidad laboral es un tema de constante debate tanto jurídico, como político y en nuestro país que no es la excepción, éste ha sufrido constantes cambios, tal como lo señala Blancas (2013:138), con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Fomento del Empleo (LFE), “marcó el inicio de la transición desde el modelo de la estabilidad laboral absoluta hacia un modelo de /mínima protección/ ante el despido, finalmente plasmado en la Constitución de 1993 y las leyes posteriormente dictadas al amparo de ésta.”]

## CONCEPTO DE DESPIDO

Partimos como un concepto básico sería: la extinción, el final, la terminación de una relación laboral, propiciada fundamentalmente por el empleador de manera unilateral, añadimos a ello el concepto que hace el, Jurista Laboralista MONTROYA MELGAR, Alfredo en su libro Derecho del Trabajo, con respecto a las características del despido:

• “Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante”.

• “Es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente”.

• “Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada”.

• “Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato”.

Podemos resumir lo que menciona Grisolia (2004:24): “despido es una forma de conclusión laboral, esta es motivada por una de las partes, pudiendo tener una causa justa o injusta. También en otros párrafos señala, que este tipo de acto puede realizarse dentro de una informalidad sea verbal o escrita, pero para efectos de un despido premeditado y de causa justa, es importante indicar que es escrita”. Concluyendo que prima la voluntad del empleador como raíz del despido.

## CLASES DE DESPIDO ESTABLECIDAS POR LA LEGISLACIÓN LABORAL

“Fundamentemos que el empleador tiene la facultad o potestad de terminar el vínculo laboral, pudiendo ser directa o indirecta, pudiendo ser legal o ilegal, hasta el punto de ser abusivo”.

### **DESPIDO JUSTO O LEGAL**

“Cuando la causa del despido es justa y se encuentra dentro de la ley, así mismo encontramos que en sus formas se encuentra regulada según su normativa el LPCL, en su artículo 22°, indicando que el despido podría ser por capacidad o por conducta indebida del agente o trabajador”.

### **DESPIDO ARBITRARIO**

“Hablar de despido arbitrario, es precisar que no se ha seguido el debido procedimiento contemplado en la norma o en la Ley.

En la doctrina podemos encontrar que este tipo de despido es aquel que cuyos fundamentos no se han podido demostrar judicialmente, entonces también se podría llamar como **DESPIDO INJUSTIFICADO**.

Concluyendo podríamos precisar que el despido es, un ejercicio unilateral abusivo ya que usa sus facultades indebidas, para sustentar por el momento el despido, que luego se cae por carecer de fundamento”.

### **DESPIDO NULO**

Cuando hablamos de vulneración de los derechos fundamentales, más aun hablar de discriminación, es referirse al despido **NULO**.

### **DESPIDO INDIRECTO O POR HOSTIGAMIENTO**

Como su propio nombre lo menciona actos de hostilización, como vendría a ser: al no pagar sus sueldos o salarios, reducción inmotivada de la remuneración, cambio de lugar de labores que genere perjuicio, entre otros.

### **DESPIDO INCAUSADO**

El TC nos ha dado una definición del despido incausado y lo apreciamos en la STC N° 976-2001-AA/TC donde: “se considera despido cuando se da de manera escrita (comunicado) o verbal, pero que no se da la causa que respalda el despido (por conducta o deficiente labor)”.

### **DESPIDO FRAUDULENTO**

Nuevamente el máximo intérprete de la norma el TC ha delimitado el concepto de despido fraudulento mediante STC N° 976-2001-AA/TC: “cuando de manera infame, con engaño, se despide a un trabajador, con actos contrarios a la verdad y la realidad, rompiendo con ello la relación laboral, pese a que se cumpa la parte procesal invocando una causal que en el fondo no existen, carentes de verdad, imaginativos, con ello vulnerando el principio de tipicidad, se le conoce como despido fraudulento”.

### **LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO ARBITRARIO.**

“La LPCL (Ley de Competitividad y Productividad laboral) en su normativa artículo 34° y el D.S. N° 003-97-TR, nos precisó en lo concerniente a despido arbitrario, con respecto que al presentar una causal y no poderlo demostrar en etapa judicial, en tal sentido el trabajador tiene derecho a ser indemnizado, como quien expresa una reparación por el daño que ha sufrido ante este despido, encontrando

también sujeto a normativa en el artículo 38° de LPCL, significando como la única reparación a obtener por el daño sufrido que es el despido”.

“En ello encontramos también en el articulado mencionado la existencia de dos tipos de despido:

1.- arbitrario ad nutum o incausado: cuando no expresa alguna causa.

2.-arbitrario: habiendo alegado causa no se ha podido demostrar judicialmente ello.

Teniendo como reparación para los dos tipos la indemnización”.

“Teniendo como monto a indemnizar una remuneración y media mensual, pero teniendo un tope de hasta 12 remuneraciones a liquidar en total”.

### **EL DERECHO A LA PRUEBA**

“En la etapa judicial, tiene como función principal, determinar la existencia de los hechos que se mencionan como causales, ya que con ello se podría determinar, las diferentes consecuencias que tendrían las partes, y la correcta aplicación del Derecho”.

“Ya en el contexto, en el derecho es fundamental establecer LA VERDAD, con ello se fundamenta lo que es la pretensión procesal, dando la libertad y exigencia así mismo que demuestre por derecho los actos que se han formulado. Teniendo como jurista laboralista a SANCHEZ VELARDE, donde nos precisa que es importante la prueba motivo de una apasionamiento en los procesos judiciales y en especial atención a la proceso penal, ya que cada doctrina se aboca al estudio propio, dando matices e intensidades sobre el tema”.

Entonces entendemos que es un derecho vital y fundamental el tema de la prueba, pues tiene dos esferas donde se aprecia:

- Dimensión subjetiva, las partes o un tercero tienen el derecho de producir la prueba para así fundamentar su pretensión.
- Dimensión objetiva, en este aspecto solo precisamos que el juez a cargo tiene el deber de actuar como corresponde según las pruebas debidamente acreditadas, y con ello darle el peso o el mérito jurídico correspondiente en la sentencia. [STC 1014-2007- PHC/TC].

Apreciaciones como STC 4831-2005-PHC/TC, donde nos menciona que el derecho a la prueba también debería estar sujeto como todo, a ciertas restricciones o límites, para poder ponerlos acordes con los demás derechos, propias de la naturaleza del caso.

Comentarios como la de “BUSTAMANTE ALARCÓN”, donde indica que es un derecho complejo ya que se debe integrar con los demás derechos que a continuación se detalla:

- “El derecho a: el ofrecimiento de medios probatorios, cuya finalidad es acreditar los hechos el cual se consignan como pruebas”.
- “El derecho a: las pruebas presentadas sean admitidas”.
- “El derecho a: los medios probatorios presentados sean actuados debidamente, así como los incorporados de oficio por el juez”.
- “El derecho a: proteger y cuidar los medios probatorios ofrecidos, posibilitando la actuación anticipada”.
- “El derecho a: la correcta valoración y motivación de los medios probatorios, que han sido recibidos en el proceso”.

Comentarios como la de FERRER BELTRÁN donde considera lo siguiente:

- “El derecho a: la utilización total de todas las pruebas que en su momento se dispone, para que con ello lograr demostrar la originalidad o verdad de los hechos que se proclaman o fundamenta la pretensión”.
- “El derecho a: el cúmulo de pruebas obtenidas sean practicadas, sean usadas en el proceso”.
- “El derecho a: una racional valoración de las pruebas obtenidas”.
- “La debida motivación de las decisiones judiciales”.

“Para obtener una levado protección constitucional el TC (Tribunal Constitucional) ha obtenido mediante el estudio doctrinal, la definición del comportamiento o manifestaciones del concepto de la prueba, cuáles son sus elementos o cuales son los derechos que fundamentan el derecho a la prueba, dentro del concepto esencialmente jurídico”.

## **ALCANCE**

### **A. El derecho a ofrecer: MEDIOS DE PRUEBA**

“El TC (Tribunal Constitucional) ratifica su concepto general, con respecto a los medios de prueba e indica que, garantiza que las partes deben presentar medios probatorios, para que este sirva al Juez como sustento facticos ante el pronunciamiento de resoluciones y autos. De lo contrario la no presentación o exigir los medios probatorios oportunamente, tendríamos una respuesta vacía en las resoluciones, pasibles a ser apeladas y fallar de forma negativa en el proceso, este derecho es fundamental porque implica, que las partes pueden presentar sus medios probatorios oportunamente y garantizar un debido proceso, estos argumentos a

presentar como medios probatorios, son la base del sustento de justicia que se necesita para las partes”. [STC6712-2005-HC/TC].

“Entendiendo que se puede ofrecer cualquier medio de prueba, que nos lleve al esclarecimiento de la verdad, siempre y cuando este se encuentre permitido por la ley”.

“Hablamos entonces de LALIBERTAD DE PRUEBA, que nos conlleva a poner en consideración dos tipos de medios probatorios: medios de prueba típicos (lo que se encuentra previstos de acuerdo a ley), medios de prueba atípicos (aquellos que no se encuentran previstos en la ley), y su presentación lo encontramos en el artículo 157.1 del NCPP”:

“Como regla general se admiten pruebas a solicitud del Ministerio Público, o las partes, hay excepciones que la ley establece su admisibilidad como las pruebas de oficio”.

Hablemos entonces sobre lo que indica el artículo 385° inciso 2, donde apreciamos: “que dentro de las atribuciones del juez penal esta la excepcionalidad referente a la recepción de las pruebas, una vez que estas ya culminaron, pudiendo ser de oficio o de parte, ya que estos podrían ser de vital importancia, en el transcurso del debate jurídico, ya que con ello la verdad saldrá a la luz, no olvidando que el juez penal tendrá especial cuidado en no reemplazar o cambiar, este medio por la actuación de las partes.

La función fiscal es importante, ya que este debe presentar los medios de prueba, que sustentan su acusación, acompañados si lo requiere de peritos y testigos (acompañados de sus generales de ley), añadiendo los puntos controvertidos y declaraciones, haciendo una reseña cronológica de lo que se presente.

En la parte procesal del caso indicaremos que el plazo de para presentar la documentación requerida después de notificado de la acusación es de diez días, en ella se adjuntara la relación de los diferentes sujetos procesales (peritos, testigos), precisando caramente cuales son los hechos, que se verán en el debate procesal, indicando también, la presentación de documentación que en su momento no fueron requeridos o dejados de presentar.

**B. Es un derecho que: los medios de prueba ofrecidos sean admitidos**

Conceptuaremos que este es un derecho que tiene el presentador o titular, a que los medios probatorios sean admitidos, con la finalidad de sustentar la existencia o la ineficacia de los hechos.

El comentario del jurista TARUFFO: “serán incorporados todos aquellos medios probatorios, que inicialmente debe ser los idóneos, que nos conlleve a esclarecer de forma directa o indirecta los hechos, que se demandan”.

“Enfocar la admisibilidad de los medios probatorios, no implica la total aceptación de la misma por parte del órgano jurisdiccional correspondiente, en tal sentido podemos indicar que las pruebas o medios probatorios ofrecidos, se podrán denegar o no aceptar cuando la calidad de estos medios probatorios ya argumentados no son: en una parte sean idóneos, pertinentes, oportunos, conducentes, legítimos y de utilidad “ [STC 6712-2005-HC/TC]”.

**C. Es un derecho a: que se actúen adecuadamente los medios de prueba admitidos**

Todos los actos procesales, destinados o de ser el caso necesarios para la mejor adecuación o incorporación de los medios probatorios, entendemos como PRACTICA DE PRUEBA, a través de este mecanismo, es donde las pruebas entran al proceso.

Las pruebas presentadas deben ser incorporadas a las fuentes principales del proceso de manera adecuada, cumpliendo los principios de contradicción, publicidad, oralidad y el principio de inmediación, que son fundamentales para la recepción y formación de las pruebas presentadas. Podemos apreciar en la doctrina en su amplio estudio que los medios de prueba también son denominados en el momento del juicio como “ACTOS DE PRUEBA”, separándolos del concepto de los actos de investigación, que son parte de un concepto de la investigación preparatoria que sirve para sustentar y emitir las resoluciones de la misma investigación y así entra a la etapa intermedia y lo vemos sustentado en el código penal actual [art. 325° del NCPP], apreciamos que en el código procesal penal [artículo 393° del NCPP], oportunamente nos indica que resulta imposible utilizar para el debate, pruebas diferentes que no fueron presentadas, en comparación con las que si fueron presentadas de manera legítima dentro del proceso.

Hay principios que se deben tener en cuenta para que actuación probatoria sea adecuada:

1. **LEGALIDAD DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA:** Estamos hablando sobre lo que debe desarrollarse de acuerdo a ley, es decir, la recepción, la obtención, el análisis, la valoración. Invocar la legalidad es de carácter muy significativo, toda vez que se debe tener claro, si se ha producido alguna transgresión a la norma o al derecho de las personas.

Esto da a entender que mantener la legalidad en los medios de prueba, es que la actividad procesal al incorporar estos elementos pues se ha ajustado a la ley, en tal sentido:

- a. Importante establecer la admisión de los medios probatorios legalmente establecidos, entendiendo que durante el proceso deberá existir límite probatorio.
  - b. Indicar que los medios probatorios, sean practicados y se propongan de acuerdo a ley.
2. **PUBLICIDAD: EN SU VERDADERO SENTIDO:** “Es la oportunidad que tendrían todas las personas, así como lo tiene las partes, de poder presenciar, o escuchar lo que serían los medios probatorios, a todo esto los alemanes lo nombran “PUBLICIDAD INMEDIATA”, acotamos que en los procesos sumarísimos solo es viable al publicidad mediata”.
  3. **CONTRADICCIÓN:** Indica que los elementos probatorios deben ser dados con la intervención de la otra parte o en audiencia, para tener la posibilidad de debatir, alguna prueba en descargo, en tal sentido sería válida y eficaz.
  3. **INMEDIACIÓN:** la intervención que debe existir entre el juez, las partes, los hechos y las cosas
  4. **Inmediación:** exige que el juzgador y las partes se encuentren en contacto personal e inmediato con las personas, hechos y cosas que sirven o servirán como fuente o medio de prueba, según sea el caso, de modo tal que pueda alcanzarse una real coincidencia entre el hecho percibido y el hecho objeto de prueba.
  5. **COMUNIDAD DE PRUEBA:** Es cuando los medios de prueba otorgan una ventaja o un beneficio, una utilidad, cualesquiera que sean las partes que emiten la prueba.
- D. El derecho a: que se asegure la producción o conservación de la prueba**
- “Tenemos la apreciación del STC 1014-2005- HC/TC donde el TC tiene como principio que la actuación “anticipada” de los medios probatorios como medio oportuno e idóneo para tener una mejor apreciación de los mismos. Entendemos

que antes del juicio este medio se llama, prueba anticipada y se dan en presencia del juez experto en la materia consultiva, estas condiciones permiten que se exista lo que llamamos contradicción, cuando se podría proyectar que no se daría en juicio oral o que algo inesperado no permita que esto se realice”.

**E. El derecho a: una valoración racional de las pruebas actuadas**

“Podemos apreciar en la STC 1934-2003-HC/TC, nos da un punto de vista que realiza lo que es la libre valorización, debidamente razonada conocida también como la SANA CRITICA, con esto nos da a entender que el juez, tiene toda la libertad de valorar los medios probatorios, sin que exista una escala valorativa ya pre establecida, (conocida como TARIFA LEGAL), señala también este máximo intérprete de la Constitución que a ese despacho no le compete la valorización de los medios probatorios ni cuestionar las sentencias, y en lo penal, si la determinación de la sentencia es legal, lo que si le compete es el tema de RAZONABILIDAD en su valoración”.

“Para la correcta valorización de la prueba, se necesita apreciar dos aspectos que son: a) que las pruebas ya aceptadas sean tomadas de manera, que la decisión que se tome sea bien justificada; b) es importante determinar que de manera racional los medios probatorios, sean analizados, como se enuncia en los dos aspectos el primero siempre o casi siempre es incumplida debido a que se permite hacer la “VALORACIÓN CONJUNTA DE LAS PRUEBAS”.

Sabiendo que los hechos materia de investigación, deberán realizarse con una valoración en conjunto, con ellos se deriva la decisión de evaluación de los hechos o de los medios probatorios aportados. En la práctica procesal se realiza una valoración individual de los medios probatorios y con esos resultados se somete a una estricta valoración de las pruebas en su conjunto. Como aporte extra se podría

decir: que el no valorar o violar el derecho a la prueba, es cuando una prueba ya admitida y estudiada, practicada en su evaluación, pues estas no se tomen en consideración.

Se puede apreciar en el artículo 139.5 de la Constitución Política del Perú, que las decisiones judiciales deben estar debidamente motivadas, no hablamos sobre la atención al mínimo o estudiada a la máxima expresión, sino de que el juez o tribunal encargado de la decisión de las mismas, sean determinadas en un mismo sentido. Haciendo una lectura al NCPP (Nuevo Código Procesal Penal), en su artículo 155.2 donde apreciamos la “OBLIGACION DE MOTIVAR EL AUTO ADMISORIO DE LAS PRUEBAS O MEDIOS PROBATORIOS POSTULADOS”. También en el 158.1 del NCPP nos da a postular la forma como se explica y los criterios tomados en la parte introductorio (admisión) de las pruebas. Así como en el artículo 394 que habla sobre la justificación del razonamiento de la prueba. Sabiendo que estas deben tener como presupuestos la completitud, logicidad y claridad.

La debida motivación de la evaluación de las pruebas, deben de cumplir los siguientes requisitos:

- Racionalidad:
  - Para tener justificada la resolución.
  - Si todos los argumentos son validos
- Coherencia:
  - En los mismo medios probatorios.
- Razonabilidad:
  - En base a la decisión que tome el jurista.

## **LEGITIMIDAD DE LA PRUEBA**

“En un estado garantista prima la presunción de inocencia, por ello las pruebas deben tener todas las garantías de su obtención. Según DEVIS ECHANDÍA, opina sobre este principio donde precisa “que los medios probatorios sean obtenidos de manera lícita”

Para SILVA MELERO menciona que: “los medios probatorios deben obtenerse por vías derechas y legítimas”, con calificación de fuentes puras.

Añadimos lo relacionado con el artículo VIIIº.1 del Título Preliminar del NCPP (nuevo Código Procesal Penal), indicando que todo medio probatorio debe ser obtenido y valorado, si este ha sido incorporado o presentado al proceso, si realmente es constitucionalmente legal o legítimo. (Principio de legalidad).

Comentamos lo que refiere la sentencia del TC (Tribunal Constitucional) 1014-2007-PHC/TC en lo que refiere al DERECHO DE LA PRUEBA, hablando de la exigencia de la constitucionalidad de la prueba, lo que en general refiere a la negativa de los medios obtenidos ilícitamente, violando claramente los derechos fundamentales de las personas y lo que es suprimido por el orden jurídico, aquellos que la recepción, obtención, presentación y valoración sean tomados de forma no consagrada.

Hablar de prueba ilícita o lícita, prueba prohibida, prueba regular o irregular, es hablar de la legitimidad de la prueba.

## **PROHIBICIÓN DE PRUEBA**

El artículo 155.2 del NCPP (nuevo Código Procesal Penal) le dan un nombre a la prohibición de prueba como PROHIBIDA POR LA LEY que comprende:

- Prohibiciones de temas probatorios.
- Prohibiciones de medios probatorios
- Prohibiciones de métodos probatorios.

El artículo 165.2 del NCPP habla, sobre el secreto profesional, que no podría ser tomado como medio probatorio, aun sea liberado dicho secreto profesional este se mantiene en custodia.

También el artículo 182.3 del NCPP, nos refiere al tipo de prohibición de las pruebas y esta es “si se dan si la víctima es menor de 14 años de edad el careo es prohibido.

Las prohibiciones de los métodos probatorios (llamados métodos de prueba), se especifican en el artículo 157.3 del NCPP (Nuevo Código Procesal Penal), [a pesar que cuenten con el consentimiento de usarlos], métodos o técnica que influyan sobre la libre determinación o más aun influyen alternado la capacidad de análisis y recuerdo de los medios a valorar.

### **PRUEBA PROHIBIDA O PRUEBA ILICITA**

La PRUEBA PROHIBIDA. Aquella prueba que se obtiene de manera ilícita cometiendo una infracción a la Constitución y a los Derechos Fundamentales. Poniendo como conocimiento de la forma de obtención que favorezca de manera resultado, habiendo que el juez caiga en una sentencia diferente a la real.

La doctrina establece que PRUEBA PROHIBIDA, es aquella que está contraviniendo la Constitución. Y al PRUEBA ILICITA, es aquella que se obtiene vulnerando las normas.

“Mencionemos según la doctrina a la PRUEBA IRREGULAR, DEFECTUOSA O INCOMPLETA que se le atribuye, que se ha dado por no observar las formalidades circunscritas en la norma, en tal sentido VIOLA LAS REGLAS PROCESALES, que a su vez estas podrían ser tomadas en consideración de manera regular si son subsanadas, caso contrario sería tomada como fuese una prueba prohibida, recordando además que estas pruebas inicialmente fueron incorporadas de manera lícita, es decir lo que en momento podría ser anulable se convertiría en una prueba sin relevancia secundaria”.

Para obtener una verdadera definición se recurre al TC (Tribunal Constitucional), y podremos ver que en la sentencia del quince de setiembre del año 2003 hace una definición bastante amplia de la prueba ilícita: [... es aquella prueba que se obtiene o que sus actuaciones vulneran o lesionan los Derechos Fundamentales de los recurrentes, por ende se viola en su totalidad la legalidad procesal, por ende esta al final o procesalmente es no utilizable e ineficaz]”.

Esbozamos algunos comentarios de juristas como:

MIRANDA ESTRAMPES: “define a la prueba ilícita como aquella prueba que quebranta lo que llamamos los Derechos Fundamentales, ya que estas fueron conseguidas ilícitamente, pero a su vez fueron presentadas en el proceso de manera lícita”.

DÍAZ CABIALE Y MARTIN MORALES: “tiene que haber un nexo causal, entre la obtención de la prueba ilícita y la lesión que esta causa, en vulnerar los derechos fundamentales, haciendo un comparativo cuando se obtiene una confesión vulnerando la integridad física del participante o cualquiera de las partes, entonces hablamos de la lesión de los derechos fundamentales, en conclusión la obtención y la vulneración son un camino del desarrollo de la prueba ilícita”.

PELLEGRINI GRINOVER: “refiere más a la parte normativa indicando que la prueba prohibida es aquella que es contraria a la norma y las leyes, y está en contra de un derecho positivo”.

## **TEXTO UNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728**

### **LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL (LPCL)**

**Citando los artículos de la ley para referencia:**

**“Artículo 1. - Son objetivos de la presente Ley:**

**c) Garantizar los ingresos de los trabajadores, así como la protección contra el **despido arbitrario** respetando las normas constitucionales; y,**

**d) Unificar las normas sobre contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes”.**

## **CAPITULO II**

### **DEL PERIODO DE PRUEBA:**

**“Artículo 10.- El período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el **despido arbitrario**”.**

**“Las partes pueden pactar un término mayor, en caso las labores requieran de un período de, capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad, tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del período de prueba, debe constar por escrito y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de seis meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza y de un año en el caso de personal de dirección”.**

## **CAPITULO IV**

### **DE LA EXTINCION**

“Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo:

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 la presente Ley”.

“Artículo 22.- Para el despido de un trabajador sujeto a régimen de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, 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”.

“Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas;

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes”.

“Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

a) La comisión de falta grave;

b) La condena penal por delito doloso;

c) La inhabilitación del trabajador”.

“Artículo 27.- El despido por la comisión de delito doloso a que se refiere el inciso b) del Artículo 24 se producirá al quedar firme la sentencia condenatoria y conocer de tal hecho el empleador, salvo que este haya conocido del hecho punible antes de contratar al trabajador”.

“Artículo 28.- La inhabilitación que justifica el despido es aquella impuesta al trabajador por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe en el centro de trabajo, si lo es por un periodo de tres meses o más”.

“Artículo 29.- Es nulo el despido que tenga por motivo:

a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;

b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;

d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;

e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir.

Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa”.

“Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma;
- g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso”.

“Los actos de hostigamiento sexual se investigan y sancionan conforme a la ley sobre la materia”.

“Artículo 31.- 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”.

“Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito”.

“Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”.

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

“El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.

“Artículo 33.- Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio”.

## **CAPITULO V**

### **DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**

“Artículo 34.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el **despido es arbitrario** por no haberse expresado causa o no poderse demostrar esta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. En los casos de **despido nulo**, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38”.

“Artículo 35.- El trabajador que se considere hostilizado por cualquiera de las causales a que se refiere el Artículo 30 de la presente Ley, podrá optar excluyentemente por:

a) Accionar para que cese la hostilidad. Si la demanda fuese declarada fundada se resolverá por el cese de la hostilidad, imponiéndose al empleador la multa que corresponda a la gravedad de la falta; o,

b) La terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el Artículo 38 de esta Ley, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle”.

“Artículo 36.- El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de **despido**, **despido arbitrario** y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho.

La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas liquidas que le adeude el empleador.

Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho.

La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento”.

“Artículo 37.- Ni el **despido** ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”.

“Artículo 38.- La indemnización por **despido arbitrario** es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba”.

“Artículo 39.- La inobservancia de las formalidades no esenciales del despido, no inhibe al juez de pronunciarse sobre el fondo del asunto dentro del plazo de ley a fin de determinar la existencia o no de la falta grave”.

“Artículo 40.- Al declarar fundada la demanda de nulidad de **despido**, el juez ordenará el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha en que se produjo, con deducción de los períodos de inactividad procesal no imputables a las partes. Asimismo, ordenará los depósitos correspondientes a la compensación por tiempo de servicios y, de ser el caso, con sus intereses”.

“Artículo 41.- En el caso de acción por nulidad del **despido** el juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder. Si resultara

insuficiente, la asignación será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses”.

### **CAPÍTULO III: “DESARROLLO DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS”**

Es conveniente y propio poner de conocimiento a la institución académica, que la presente investigación, ha cumplido con la disposición establecida por UPCI (Universidad Peruana de Ciencias e Informática), por ende se ha elaborado coordinado un ORDEN CRONOLÓGICO METÓDICO, por ello indicamos lo siguiente:

En principio, mi investigación empleará el método científico aplicado a la ciencia jurídica, Según el jurista (Tamayo, 1998) indica “es un procedimiento para descubrir las condiciones en las que se presentan sucesos específicos, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica”

El diseño responde a una investigación no experimental porque “no se realiza ninguna variación en forma intencional las variables, solo se visualiza los portento tal como se dan en su contexto originario”, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149)

El tipo de investigación es: [descriptivo-correlacional de corte transversal] porque “busca especificar las características de las variables, con la finalidad de buscar la relación que existe entre ambos, en un corto tiempo de recolección de datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2006: 85)”. El enfoque de investigación es mixto.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS OBTENIDOS**

A modo de resumen, compendio y de aporte es relevante exponer aquellos resultados, alcanzados con esta la presente investigación, lo que implica el nivel teórico como también el nivel práctico, en los siguientes términos.

### **DERECHO DE: TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA**

“Hablar sobre el derecho fundamental a los derechos a la tutela jurisdiccional efectiva ya sea también constitucional, es lo que en resumen se da, como el derecho que tiene todo sujeto (persona jurídica, persona natural, concebido, patrimonio, entes no personales, etc.)”, teniendo en consideración la situación tanto del demandante como del demandado.

“En el caso del Expediente N° 31657-2012-1801-JR-LA-13 existe una demanda de una persona natural Daniel Calderón Figueroa (demandante) contra una persona jurídica Equifax Perú S.A (demandada), ambos tienen [derecho a la tutela jurisdiccional efectiva] en salvaguarda de sus intereses tal como lo establece la Constitución Política del Perú en su Capítulo I, Artículo 2°, puesto que es un derecho fundamental”.

### **DERECHO DE ACCIÓN**

“El ser humano tiene una serie de potestades sociales y jurídicas, conociendo que el derecho de acción es una de sus potestades, mediante ello se exige al Estado la tutela jurisdiccional, que lo realiza a través mediante el órgano judicial, como corresponde en estos casos, como derecho procesal es que da inicio a la acción de la demanda”.

En el caso del Expediente, N° 31657-2012-1801-JR-LA-13 del 13° Juzgado Especializado en lo Laboral, fue el Órgano Judicial Competente dentro de su ámbito jurisdiccional para llevar a cabo este proceso de demanda.

## **DERECHO DE CONTAMINACION**

“Cómo su mismo nombre lo indica: CONTAMINACIÓN, es decir es un acto de contagiar, corromper, enredar, enlodar, ensuciar el proceso, teniendo las atribuciones de solicitar, exigir, inhibir en algunos casos a el Juez o los Magistrados que interviene en la Sala, ya sea por diferentes motivos como es que el Magistrado tenga algún vinculo o parentesco con alguna de las partes”.

“En el caso del Expediente N° 31657-2012-1801-JR-LA-13, ninguna de las partes busco enlodar el proceso, pues este siguió su curso adecuado”.

## **EL DEBIDO PROCESO**

“Hablar de debido proceso, es indicar que es un derecho humano, que es de origen procesal, así mismo tiene los alcances propios, oriundos, naturales, ya que mediante ello se busca resolver, de una manera más justa por las autoridades competentes (judiciales), las controversias que podrían existir. Considerado también como un DERECHO CONTINENTE, por la cantidad de garantías que esta posee, lesionar el debido proceso es cuando afecta los derechos mencionados líneas arriba”.

“Conceptualizar EL DEBIDO PROCESO, es pensar e indicar que no existe solamente en el nivel judicial, sino también se aprecia en un proceso administrativo, en lo particular en un debido proceso corporativo, en un debido proceso militar policial, en un debido proceso minero, etc., por tal motivo el debido proceso asegura una debida resolución, correcta, ajustado a la ley y sus procesos, y lo más importante lograr JUSTICIA”.

“[...] [El debido proceso tiene por función, asegurar los derechos fundamentales, consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de recurrir, a la justicia para

obtener la tutela jurisdiccional, de los derechos individuales, a través de un procedimiento legal, en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, de ejercer el derecho de defensa, de producir prueba y de obtener una sentencia que decida la causa dentro de un plazo preestablecido en la ley procesal [...]”<sup>1</sup>

## **DEBIDO PROCESO PROCESAL FORMAL**

“Comprendemos por el debido proceso procesal formal, como aquella forma de tramitar el procedimiento siguiendo los lineamientos para llegar a una verdadera sentencia”.

## **DEBIDO PROCESO SUSTANTIVO**

“El DPS (debido proceso sustantivo o material), es donde se aprecia el cuestionamiento del fondo, en cualquiera de las materias”.

“En el caso del Expediente N° 31657-2012-1801-JR-LA-13, vemos que:

- la finalidad precisa, vendría a ser el resolver la demanda que ha llevado a un conflicto, así mismo con la sentencia se acaba la incertidumbre, para ello indicaremos al efectividad de los derechos sustanciales,
- la finalidad abstracta, es logra la paz social mediante la justicia”.

“Encontramos referencia en lo que contiene, el artículo 1° del Título Preliminar del Código Procesal Civil, donde indica: que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.

---

<sup>1</sup> Recurso de Casación N° 1772-2010, Sala Civil Transitoria (Lima). Op. Cit.

El marco histórico de este tema se desarrolla en un contexto de relación laboral, donde se vincula laboralmente Daniel Calderón Figueroa de profesión Ingeniero de Sistemas y la Empresa Equifax Perú S.A., cuyo rubro principal es la Información e Historial Crediticio de Personas Naturales y Personas Jurídicas.

Éste caso es una demanda interpuesta, por el demandante [Daniel Calderón Figueroa], en contra de Equifax Perú S.A., que se ventila en el 13° Juzgado Especializado Laboral de Lima, donde el demandante Daniel Figueroa, propone una demanda por despido arbitrario, por lo que se exige una indemnización a la demandada Equifax Perú S.A por el daño que considera le han ocasionado.

La Empresa demandada le imputa faltas graves laborales que consisten en: “el incumplimiento de las obligaciones de trabajo”, que suponen quebrantamiento de la “buena fé laboral”, así como la inobservancia del RIT (Reglamento Interno de Trabajo), que de por sí reviste “GRAVEDAD”, como también la apropiación consumada (de servicios del empleador) con una “UTILIZACIÓN INDEBIDA EN BENEFICIO PROPIO Y DE TERCEROS”, se debe tener en cuenta que la persona demandante, en el momento de la demanda, ocupaba un cargo de “dirección y de confianza” dentro de la Empresa, aparte de ello existía un Acuerdo de Confidencialidad entre ambas partes, cuyas obligaciones eran exigibles para el demandante durante su vínculo laboral, esto realizado el 15 de febrero de 2008.

Las imputaciones realizadas se basan en lo habilitado por el artículo 31° del TUO (Texto Único Ordenado) del D.L. (Decreto Legislativo) N° 728 LPCL (Ley de Productividad y Competitividad Laboral), tipificadas en los literales a), c) y d) del Art. 25° de la norma anteriormente mencionada. El cargo de “dirección de confianza” que ocupaba, el demandante era el de, Gerente de Technology Service, el mismo que por la función que

realizaba lo hacía tener acceso a información reservada y confidencial de los clientes de la Empresa referido a informaciones e historiales crediticios, entregándoselas a terceras personas ajenas a la Empresa, ocasionándole un perjuicio grave a la misma.

El demandante en su descargo refiere que la Empresa se encontraba en un importante plan de reestructuración y renovación, y que él no encajaba en ese plan de cambios por lo que la Empresa buscaba una forma de retirarlo y al no encontrar la forma de hacerlo es que le imputa el haber cometido las faltas graves laborales antes mencionadas, por lo que interpone la demanda, porque considera que se ha violado su derecho al secreto de las telecomunicaciones, y tampoco ha existido proporcionalidad respecto a la penalidad impuesta.

La Empresa por su parte refiere que no ha existido violación al “derecho del secreto de las comunicaciones”, puesto que él es un trabajador en la Empresa, por lo tanto las herramientas que la Empresa le brinda están sujetas a fiscalización sin previa autorización, y respecto a lo otro la Empresa refiere que si ha existido proporcionalidad en la sanción que le impone, puesto que el cargo que él ocupaba dentro de la Empresa era de confianza y dirección, por lo que no habría existido desproporcionalidad.

La Empresa por tener el rubro de información e historial crediticio maneja tres clases de información respecto a sus clientes:

4. Información Confidencial.- carácter reservado, restringido totalmente, si se traslada la información a terceras personas, ocasiona un daño grave a la Empresa.
5. Información Restringida.- Una parte de la información se puede trasladar a terceras personas, previa autorización, caso contrario le ocasionaría un daño leve a la Empresa.

6. Información Pública.- De carácter abierta la información para el público, previo pago y autorización, no genera daño a la Empresa.

“Como vemos el demandante no cumplió, con los principios y normas del Reglamento Interno, Manual de Conducta, Políticas, Seguridad de Información y Acuerdo de Confidencialidad, Exclusividad y no Competencia, Propiedad Intelectual e Integridad de la Información de la Empresa”.

Al interponer la demanda se le declara inadmisibles en un primer momento por no tener muy claros su pliego de pretensiones en el Petitorio, y por tener errores en la misma, por lo que se le exige a la parte demandante que subsane los mismos en el plazo establecido por Ley.

En la instancia primera, el 13° Juzgado Especializado Laboral resolvió declarar: “Infundada la tacha presentada por el demandante, en contra de la testimonial de la demandada”. Resolvió declarar fundada la demanda, exigiendo a la demandada abone a favor del demandante pago indemnizatorio más intereses legales, costos y costas.

La demandada interpone Recurso de Apelación en el Décimo Tercer Juzgado Especializado Laboral y éste lo eleva al Superior en Grado que es la 4ta. Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, quien resuelve declarándola fundada, revocando la Sentencia de 1ra Instancia, mediante Sentencia de Vista.

Finalmente el demandante interpone “Recurso de Casación” en la “Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República”, dicha sala después de revisar y analizar el caso, la declare improcedente, dando por finalizado el proceso.

## CONCLUSIONES

1.- Concluimos que éste proceso de demanda laboral se realizó dentro del ámbito jurisdiccional correspondiente y llevado a cabo por un juez competente que impartió justicia aplicando el principio “**dar a cada uno lo que le corresponde**”. Vemos que el demandante y demandada en la Audiencia de Conciliación no llegaron a ningún acuerdo, por lo que se tuvo que llevar como corresponde la Audiencia de Juzgamiento dándose inicio a las confrontaciones donde las partes expusieron sus argumentos de defensa de sus intereses.

2.- En efecto, bajo la guía de la NLPT (Nueva Ley Procesal del Trabajo), se puede apreciar que con el Magistrado, existe el directo con las partes, ya que estos actos se podrán da oral o por escrito.

3.- Llegamos a someter a consideración el principio de laboralidad, con ello se pretende facilitar al trabajador, la idea de probar la relación laboral, así mismo se exonera el que debe acreditar la subordinación, porque solo basta que se constate que está prestando servicios.

4.- Se puede apreciar que en las audiencias, con excepción de la de Conciliación, las sustentaciones de las partes se efectuaron oralmente y cuyas sustentaciones quedaron grabadas y se archivaron en audio y video.

## RECOMENDACIONES

1.-Recomendamos que si se da inicio a un proceso laboral, se debe tener en cuenta los principios y normas que rigen el “Derecho Laboral y el Derecho Procesal Laboral” para no incurrir en errores al momento de iniciar una Demanda, ya que solo la perjudicaría a lo largo del desarrollo del proceso, y finalmente recomendamos llevar el proceso hasta el final.

2.- Recomendamos que para realizar un seguimiento y planteamiento de una demanda laboral se debe tener en cuenta:

- “los métodos de interpretación constitucional”,
- “las técnicas de la ponderación”;
- “la teoría del Estado social y de los derechos fundamentales”.
- “citas de la doctrina y jurisprudencia comparada”.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- SILVA MELERO (1963.) "La prueba procesal", Ed, Barcelona.
- FERRER BELTRÁN, Jordi. "Derecho a la prueba y racionalidad de las decisiones judiciales". En: *Revista Jueces para la democracia*. Nº 47. Madrid 2003.
- FERRER BELTRÁN, Jordi. *La valoración racional de la prueba*. Editorial Marcial Pon Madrid 2007
- CORDÓN MORENO, Faustino *Las garantías constitucionales del proceso penal*. Editorial Aranzadi. Navarra 1999.
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría general de la prueba judicial*. Tomo I. Editorial Temis. Bogotá 2002
- DIAZ CABIALE, José Antonio *Principios de aportación de parte y acusatorio: la imparcialidad del juez*. Editorial Comares. Granada 1996.
- DIAZ CABIALE – MARTÍN MORALES. *La garantía constitucional de la inadmisión de la prueba ilícitamente obtenida*. Editorial Civitas. Madrid 2001
- MIXÁN MASS, Florencio. *Prueba indiciaria. Carga de la prueba. Casos*. Ediciones BLG Trujillo 1995
- HÄBERLE, PETER. EL ESTADO CONSTITUCIONAL. SEGUNDA EDICIÓN. LIMA: UNAM-PUCP, 2003, PP. 162-165.
- RAMOS NÚÑEZ, CARLOS. EL CÓDIGO NAPOLÉONICO Y SU RECEPCIÓN EN AMÉRICA LATINA, LIMA: FONDO EDITORIAL DE LA PUCP, 1997

**ANEXOS****Anexo 1. Evidencia de similitud digital**

**“TUTELA JURISDICCIONAL Y  
DEBIDO PROCESO CASO  
LABORAL N°31657-2012-0-  
1801-JR-LA-13”**

*por Omar Salcedo Lagos*

---

**Fecha de entrega:** 13-dic-2022 11:12p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1980800524

**Nombre del archivo:** DO\_TRABAJO\_DE\_SUFICIENCIA\_PROFESIONAL\_OMAR\_SALCEDO\_LAGOS\_2.docx  
(19.04M)

**Total de palabras:** 10989

**Total de caracteres:** 58292

## “TUTELA JURISDICCIONAL Y DEBIDO PROCESO CASO LABORAL N°31657-2012-0-1801-JR-LA-13”

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>www.noticierocontable.com</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>sistemas.amag.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.utelesup.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>dspace.unitru.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">repositorio.upao.edu.pe</a> Fuente de Internet	1 %
10	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://idoc.pub">idoc.pub</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://creativecommons.org">creativecommons.org</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://legis.pe">legis.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
17	<a href="http://alanjannerlopez.blogspot.com">alanjannerlopez.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://busquedas.elperuano.pe">busquedas.elperuano.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://repositorio.unapiquitos.edu.pe">repositorio.unapiquitos.edu.pe</a>	

	Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
22	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	www.mintra.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
28	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
29	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	aele.com Fuente de Internet	<1 %

&lt;1 %

---

32 [cde.3.elcomercio.pe](http://cde.3.elcomercio.pe)  
Fuente de Internet

&lt;1 %

---

33 [img.lpderecho.pe](http://img.lpderecho.pe)  
Fuente de Internet

&lt;1 %

---

34 [www.jurisprudenciainfancia.udp.cl](http://www.jurisprudenciainfancia.udp.cl)  
Fuente de Internet

---

&lt;1 %

---

Excluir citas      Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía      Activo

## Anexo 2. Autorización de publicación en repositorio



**UPCI**  
CAMINO AL ÉXITO  
UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

**1.- DATOS DEL AUTOR**

Apellidos y Nombres: SALCEDO LAGOS, OMAR

DNI: 70685909 Correo electrónico: omarsalcedolagos@gmail.com

Domicilio: ASOC. RES. NUEVA AMERICA LT 6 - ATE.

Teléfono fijo: \_\_\_\_\_ Teléfono celular: 949297413

**2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS**

Facultad/Escuela: DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller ( ) Tesis ( ) TST (  )

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

← TUTELA JURISDICCIONAL Y DEBIDO PROCESO CASO LABORAL N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 ?

**3.- OBTENER:**

Bachiller ( ) Título (  ) Mg. ( ) Dr. ( ) PhD. ( )

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA**

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):

(  ) Sí, autorizo el depósito y publicación total.

( ) No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los 18 días del mes de DICIEMBRE de 2022.



\_\_\_\_\_  
Firma



## Anexo 3: Otras evidencias

## COPIA DE LA SENTENCIA DEL JUEZ ESPECIALIZADO

Demandante: Daniel Calderón Figueroa.  
 Demandada: Equifax Perú S.A.  
 Materia: Indemnización por despido.  
 Expediente: 31657-2012-0-1801-JR-LA-13  
 Secretario: Carla Nieto Soto.

367  
 Nieto Soto

**SENTENCIA No.23-2013-13° JELPL**

Resolución No. CUATRO  
 Lima, Treinta de abril del dos mil trece.-

**I. PROBLEMA A RESOLVER:**  
 El asunto a solucionar está referido a establecer si el demandante ha incurrido o no en faltas graves y si por tanto le corresponde la Indemnización por despido arbitrario por la suma de S/88,029.53 nuevos soles.

**Fundamentos de la demanda:**  
 De acuerdo con la demanda de fojas 18/31 subsanada a fojas 40 el actor señala haber laborado para la empresa demandada durante el periodo del 01 de abril del 2007 al 07 de diciembre del 2012, desempeñándose en el cargo de Gerente de Technology Services percibiendo una remuneración mensual de S/10,321.00 nuevos soles. Precisa que el 28 de noviembre del 2012 la empresa la notificó con la carta de imputación de faltas graves por las faltas contenidas en los literales a), c) y d) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a lo que remitió su descargo el 03 de diciembre del 2012, sin embargo el 07 de diciembre del 2012 recibió la carta de despido en la cual la empresa procedió a extinguir su vínculo laboral. Indica que la carta de imputación de cargos se basa en 3 correos electrónicos que presuntamente su persona habría enviado a terceras personas los días 22, 23 y 24 de octubre, sin embargo al notificársele la carta no se cumplió con adjuntar copias de los referidos correos para poder ejercer su derecho de defensa violentándose el debido proceso. Agrega que nunca autorizó a ninguna persona de la empresa ni a terceros para que accedan a su cuenta de correo, por lo que las únicas pruebas que sustentan el despido son ilegales, criterio que según indica ha sido recogido por la Corte Suprema de Justicia, en la que en varios pronunciamientos ha señalado que la prueba prohibida es aquella que es ilícita en su obtención y como tal no puede servir de sustento para ningún procedimiento. Respecto a las faltas imputadas, señala que no es cierto que haya entregado información reservada del empleador, pues la información o reportes que supuestamente habría enviado y en los que se sustenta su despido, no era confidencial, ya que se trataba de estados financieros de personas naturales, a las que además cualquier persona podía acceder, previo pago; del mismo modo señala que tampoco es cierto que haya existido apropiación consumada de servicios del empleador, así como que se haya verificado el quebrantamiento de la buena fe laboral, ya que la mayoría de empleados tiene acceso al sistema de reportes que maneja la compañía y él jamás ha actuado de manera desleal, y mucho menos generado un perjuicio económico a la empresa. Por último indica que no existe proporción entre la supuesta falta y la sanción, ya que por los presuntos hechos otros trabajadores han sido sancionados con amonestaciones o sanciones. En atención a todo ello es que mediante la presente acción pretende el pago de la indemnización correspondiente.

**Fundamentos de la Contestación:**

Dr. BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO  
 JUEZ ESPECIALIZADO  
 13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**PODER JUDICIAL**  
 CARLA NIETO SOTO  
 Secretaria Judicial  
 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
 Núcleo 2  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Según fojas 314/318, la demandada formula su contestación y señala que los hechos cometidos por el actor, consistentes en haber el demandante enviado tres comunicaciones electrónicas a su cuenta de correo electrónico y al de terceras personas, constituyen faltas graves reconocidas por el artículo 25° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; ya que se ha verificado: i) la apropiación consumada de servicios del empleador y l utilización indebida de estos en beneficio propio o de terceros; ii) la entrega de terceros de información reservada del empleador; iii) La inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo que reviste gravedad; iv) el quebrantamiento de la buena fe laboral. Asimismo señala que el argumento de defensa de la demandante para que se tenga como prueba ilegal los correos electrónicos en los que se sustenta su despido, porque según indica el demandante se habría configurado una violación al secreto de telecomunicaciones al acceder a la cuenta del actor sin tener autorización para ello, no puede ser amparada, toda vez que se debe tener en cuenta que conforme a reiterada Jurisprudencia, el demandante no es titular del derecho a las telecomunicaciones respecto a correo laboral o institucional que es brindado por el empleador, porque dicho correo es una herramienta de trabajo al que se puede acceder con fines de fiscalización laboral. Del mismo modo, respecto al otro argumento de la demanda consistente en que el despido ha sido desproporcionado, señala que el mismo tampoco puede ser amparado, ya que los caso de los trabajadores citados por el demandante y que según señala habrían cometido los mismos hechos que él y sólo recibir como sanción amonestaciones, son distintos, ya que estos ocupaban cargos diferentes al del actor y la naturaleza de la información también ha sido diferente; circunstancias por las cuales las sanción aplicada al actor y a los otros trabajadores, también han sido diferentes. En mérito a todo lo expuesto es que solicita se declare infundada la demanda.

La audiencia de conciliación se realizó en la fecha y hora programada en la que al no existir conciliación alguna, se fijaron las pretensiones objeto del proceso, y se citó a audiencia de juzgamiento, la misma en la que se efectuaron todas las etapas que concentra dicha diligencia como la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, por lo que se procede a desarrollar la misma en los siguientes términos;

## II. ANALISIS DEL CASO:

### PRIMERO.- De la finalidad del proceso:

La finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, mientras que la finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. Asimismo de acuerdo a lo señalado por el artículo primero del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable en vía supletoria para el caso de autos, establece que toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso.-

### SEGUNDO.- De la carga de la prueba:

El artículo 23 de la Ley 29497 señala que corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente:

Al trabajador:

- 1.- La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.
- 2.- El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.

Dr. BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO  
JUEZ TITULAR  
13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

CARLA NIETO SOTO  
Secretario Judicial  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

3.- La existencia del daño alegado.

Al Empleador:

- 1.- El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- 2.- La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- 3.- El estado del vínculo laboral y la causa del despido.-

**TERCERO.- De la tacha propuesta:**

3.1. Conforme a lo establecido en el segundo párrafo del artículo 31 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo -Ley 29497, la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda; en tal sentido corresponde resolver la tacha planteada por el demandante contra el medio probatorio número 5 de la contestación de demanda.

3.2. La parte demandante, conforme quedó registrado en el audio y video de la audiencia de juzgamiento, formula tacha contra el medio probatorio referido en el numeral 5 de la contestación de demanda, consistente en la declaración testimonial de Patricia Ávila Chumpitaz, alegando que la referida trabajadora de la empresa demandada tiene interés directo o indirecto en el resultado del proceso por tener una relación laboral con la demandada, conforme a lo establecido en el artículo 229 del Código Procesal Civil.

3.3. A efectos de resolver e la tacha propuesta, se debe tener en cuenta que si en efecto el inciso 4) del artículo 229 establece que se prohíbe que declare como testigo el que tenga interés directo o indirecto en el resultado del proceso, la parte demandante al plantear la tacha propuesta no ha acompañado medio probatorio alguno que acredite interés de parte de la referido testigo, debiendo además desestimarse el argumento consistente en que por ser trabajadora de la demandada no puede declarar, ya que ello de ninguna manera supone o acredita que tenga interés en el presente proceso, ya que de sostener ello, significaría que ningún trabajador podría cumplir su deber ciudadano como testigo. En tal sentido la tacha planteada debe desestimarse.-

**CUARTO.- Objeto de la controversia:**

La controversia se circunscribe en:

- 1.- Determinar si corresponde que la empresa demandada abone a favor del demandante la Indemnización por despido peticionada.-

**QUINTO.- Del procedimiento de despido:**

5.1. El primer párrafo del artículo 31 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante Decreto Supremo No. 003-97-TR, 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". Asimismo el artículo 32 de la mencionada norma señala que "El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.-

5.2. De la revisión de los actuados se advierte que a fojas 03/07 obra copia de la carta notarial de fecha 28 de noviembre del 2012, recepcionada por el demandante, mediante cual la demandada efectúa la imputación de faltas graves laborales al demandante, otorgándole el término de seis días naturales para que efectúe sus descargos. A fojas 8/12, se tiene la carta notarial de fecha 3 de diciembre del 2012, remitida por el actor a la

DI. BENJAMIN SANCHEZ CASHUAS CANTARO  
JUEZ TITULAR  
Cof Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

CNS  
CARLA NIETO SOTO  
Secretario Judicial  
Juzgado Especializado de Trabajo  
Módulo 2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

demandada, a través de la cual efectúa sus descargos. Por último a fojas 14/16 se encuentra la carta notarial de despido de fecha 7 de diciembre del 2012, remitida al demandante. En atención a ello, se tiene por cumplido el procedimiento de despido exigido por la norma antes invocada.-

**SIXTO.- Hechos imputados como falta grave:**

6.1. Que, la falta grave es la infracción cometida por el trabajador de los deberes esenciales que emanan de un contrato de tal magnitud que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, para ello se requiere la concurrencia de cuatro elementos calificativos de la falta: objetividad, causalidad, oportunidad y proporcionalidad. 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 al cumplimiento del procedimiento, a la existencia de una prueba y a la objetividad de la misma.-

6.2. En la carta de despido obrante a fojas 14/17, se le atribuye al demandante la comisión de las faltas graves previstas en los incisos a), c) y d) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo No.003-97-TR; referidas *al incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral...*(inciso a); *La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia...*(inciso c) y *El uso o la entrega a terceros de información reservada del empleador...*(inciso d).-

6.3. Cabe agregar que de acuerdo a la carta de preaviso y de despido, se le imputa al actor el haber incurrido en las faltas graves previstas en los incisos a), c) y d) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, por lo siguiente: El haber enviado tres comunicaciones electrónicas a su cuenta de correo electrónico personal y a la cuenta de terceras personas, ajenas a la empresa, conteniendo reportes de crédito no autorizados, los días 22, 23 y 24 de octubre del 2012.-

**SÉTIMO.- De la existencia de las faltas graves imputadas al actor:**

7.1. En principio corresponde precisar que los hechos imputados al demandante consistentes en el envío de los correos electrónicos el día 22 de octubre de 2012 a la cuenta de correo [abogado2309@hotmail.com](mailto:abogado2309@hotmail.com) (perteneciente al supuesto tío del demandante); el 23 de octubre del 2012 a la cuenta de correo malenafi (supuestamente perteneciente a la madre del demandante) y el 24 de octubre del 2012 a su propia cuenta de correo personal, son hechos que no han sido negados por el actor, siendo más bien aceptados por éste en la audiencia de juzgamiento (conforme ha quedado registrado en audio y video). Ahora bien como cuestión previa corresponde analizar si la obtención de la información o reportes enviados por el actor a través de su cuenta correo (en los que se sustenta el despido), han sido o no obtenidos lícitamente y si se ha violado o no el secreto de comunicaciones al acceder a los mismos.-

7.2. A fin de emitir pronunciamiento sobre este punto, es conveniente citar a Carlos Blancas Bustamante, quien respecto a este tema ha señalado: *Siendo la dirección del correo electrónico propiedad de la empresa en cuanto ella tiene condición de emisora o receptora de los mensajes que se transmiten por tal medio y que forman parte de su propia actividad, es innegable que tiene la facultad de controlar el uso del correo y el contenido de los mensajes sin que ello suponga afectación alguna a la intimidad del trabajador.* Criterio además compartido por esta

<sup>1</sup> Blanca Bustamante, Carlos, Derechos Fundamentales De la Persona y Relación de Trabajo. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica Del Perú 2007, pag 226.

PODER JUDICIAL  
 Dr. BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO  
 JUEZ TITULAR  
 13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL  
 CARLA NIETO SOTO  
 Secretario Judicial  
 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
 Módulo 2  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

309  
Luzmila  
Muller

judicatura, por lo que siendo la cuenta de correo utilizada por el demandante para enviar los reportes crediticios el 22, 23 y 24 de octubre del 2012, la asignada por la empresa demandada para el cumplimiento de sus funciones y no una cuenta de correo personal, es evidente que ésta se encontraba en libertad de acceder a dicha cuenta con o sin autorización del trabajador, a efectos de poder supervisar y/o vigilar el uso de la misma; no pudiéndose considerar tal acto una violación de su derecho constitucional a la intimidad y mucho menos los correos electrónicos electrónicos obtenidos producto de dicho acceso como una prueba ilícita. En este punto cabe señalar que si bien es cierto el recurrente ha invocado la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional al resolver el Expediente No.1058-2004-AA/TC, debe tenerse en cuenta que este Despacho comparte más bien el criterio esgrimido en la Sentencia emitida por dicha entidad en el Expediente 03599-2010-PA/TC, específicamente las ponencias de los Magistrados Álvarez Miranda y Urviola Hani.

7.3. Expuesto lo anterior corresponde en este punto determinar si los hechos atribuidos al actor consistentes en haber enviado tres comunicaciones electrónicas a su cuenta de correo electrónico personal y a la cuenta de terceras personas, ajenas a la empresa, conteniendo reportes de crédito no autorizados, los días 22, 23 y 24 de octubre del 2012, se han configurado como las faltas graves previstas en el inciso a), c) y d) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR.-

**OCTAVO:**

8.1. Respecto a la existencia de la falta grave consistente en *el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador.*

8.2. la demandada sustenta la falta imputada señalando que el accionante remitió desde su correo laboral, por lo menos hasta cuatro reportes de riesgo crediticio a tres direcciones electrónicas externas-no institucionales, y que las conductas que configuran el supuesto señalado son: i) que la información remitida por el trabajador sea reservada para la empresa ii) que la misma haya sido remitida a terceros.-

8.3. En cuanto a la primera de las conductas por las que se configuraría esta falta, señala que son varios los instrumentos normativos de los cuales se desprende que la información remitida por el demandante a través de su correo laboral era de uso reservado por el empleador, como es el hecho de que la actividad de la empresa se encuentra regulada por la Ley 27489- Ley que regula las Centrales Privadas de Información de Riesgos y de Protección al Titular de la Información, lo que significa que la empresa es depositaria de la información crediticia de personas naturales y jurídicas, de cuya administración y entrega al público son responsables, y que mal hace el demandante en señalar que la información que remitió por correo electrónico es información pública, puesto que para su entrega a terceros la empresa está obligada a verificar previamente al solicitante de la información para luego acceder a la entrega de la misma. Del mismo modo señala que conforme a la Política de Seguridad Global v.3.1 de mayo del 2010 (obrante a fojas 75/100) la política de seguridad Global determina que es información sensible (por tanto, reservada) aquella cuya modificación podría afectar negativamente a los intereses de la empresa, de sus clientes o de la privacidad de los individuos.-

8.4. Respecto a las segunda de las conductas por las cuales se configuraría esta falta grave, como es el envío de información a terceras personas, señala que la entrega a

DR. BENJAMÍN RAMÓN CARRASCO CARRASCO  
JUEZ TITULAR  
13º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

CARLA NIETO SOTO  
Secretario Judicial  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

terceros no sólo es un acto prohibido por ley y tipificado como falta grave, sino que hubo prohibiciones explicitadas y convencionalmente acordadas entre el demandante y la empresa, tales como el **acuerdo de confidencialidad de fecha 15 de febrero del 2008**, mediante el cual, según indica, el demandante se obligó a tratar de manera estrictamente confidencial cierta información, la cual comprende, entre otros los "documentos revelados, proyectos de contratos bases de datos, datos informativos y otros materiales preparados o suministrados por los empleados de la empresa. Asimismo hace referencia al **Acuerdo de confidencialidad, exclusividad y no competencia, propiedad intelectual e integridad de la información de fecha 14 de noviembre del 2012**, mediante el cual el actor se obligó a tratar de manera confidencial cualquier comunicación a la que tenga acceso o le haya sido comunicada en el tiempo en el que labore para la empresa.-

8.5. Por su parte el actor señala que si bien la demandada sostiene que la información que habría remitido es confidencial, omite señalar que los documentos en cuestión son reportes de estados financieros de personas naturales, que no es relativa a la empresa y a la que cualquier persona puede acceder, realizando un pago previo, pero que la información no es confidencial, sino que está abierta al público.-

8.6. Expuesto lo alegado por las partes, corresponde señalar que obrante a fojas 75/100, se encuentra la **Política de Seguridad de la Información Versión 1.0**, a la que ha hecho referencia la demandada, y en cuyo punto VI, relativo a la Clasificación de la Información; se indica lo siguiente: *La información que se maneja en Infocorp/Equipfax o la información de terceros confiada a la empresa, debe ser clasificada en uno de los tipos siguientes, según el daño que se genera si se compromete su confidencialidad, integridad y disponibilidad: Confidencial, restringida o pública. La definición de cada una es:*

*A. Confidencial, es información restringida y su divulgación requiere una autorización. Esta información sólo es divulgada a las personas que requieren conocerla. Su divulgación requiere el consentimiento formal de quien la originó. Por su sensibilidad esta información debe ser resguardada con especial recelo. Su divulgación provoca en la organización un daño de carácter grave.*

*B. Restringida, es información propia de la empresa, que es divulgada internamente con o sin restricciones y sólo puede ser divulgada a un tercero, si previamente existe una autorización. Esta información deberá ser rotulada sólo deberá ser manejada por el personal que requiere su conocimiento. Su divulgación provoca un daño a la organización de carácter leve.*

*C. Pública, es aquella información que es de notorio conocimiento del público, es de uso general y aprobada para la difusión pública y no afecta el funcionamiento, ni provoca daño a la organización.*

8.7. Asimismo obrante a fojas 101/102, se encuentra el **acuerdo de confidencialidad de fecha 15 de febrero del 2008** suscrita por el actor y en el cual se compromete a *tratar de manera estrictamente confidencial, cualquier información (en adelante la información), inclusive la verbal, durante y después del plazo de la relación laboral.-*

8.8. Efectuado un análisis de los medios probatorios pertinentes, se tiene que el demandante mediante tres comunicaciones electrónicas remitió información a terceras personas, que según lo señalado por la demandada serían a su tío, su madre, así como a su propia cuenta de correo personal; asimismo, debe tenerse en cuenta que si bien el demandante habría suscrito con la empresa un acuerdo de confidencialidad por el que se obligaba a tratar de manera estrictamente confidencial cualquier información; este Despacho considera que la información según la clasificación hecha en la **Política de Seguridad de la Información Versión 1.0**, sólo genera a la empresa un daño grave cuando es confidencial, sin embargo la demandada en su contestación de demanda no ha

Dr. BENJAMÍN JACOB CARRERA CANTARO  
JUEZ TITULAR  
13º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

CARLA NIETO SOTO  
Secretario Judicial  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 2

32)  
Juzgado  
Corte Superior

acreditado la naturaleza de dicha información, es decir si la misma era de carácter, confidencial, restringida o pública, por lo que conforme a lo establecido en la **Política de Seguridad de la Información Versión 1.0**, se desprende que la información remitida por el actor no era confidencial, ya que de haber sido así su divulgación habría generado en la empresa un daño de carácter grave, lo que en efecto no sucedió. Dicho esto se tiene entonces que la información remitida por el actor ha sido una información Pública, la misma que según la definición hecha en la Política de Seguridad de la Información Versión 1.0, *es aquella información que es de notorio conocimiento del público, es de uso general y aprobada para la difusión pública y no afecta el funcionamiento, ni provoca daño a la organización.* Cabe además agregar que se concluye en que la información remitida por el actor no era de carácter confidencial de la empresa ya que conforme fue aceptado por las partes en la audiencia de Juzgamiento, cualquier persona podía acceder a la misma previo pago de un monto determinado, (alrededor de S/50 nuevos soles.-

8.9. Por último cabe señalar que si en efecto la información remitida por el actor a través de su cuenta de correo electrónico era "pública", a la que cualquier persona podía acceder previo pago, debe quedar claro que no por ello dejaba de ser información reservada que debía ser resguardada por la empresa, conforme así lo exige la Ley 27489- Ley que regula las Centrales Privadas de Información de Riesgos y de Protección al Titular de la Información, por lo que es de concluirse que la falta consistente en el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, si se habría configurado.-

**NOVENO:**

9.1. Respecto a la apropiación consumada de servicios del empleador en beneficio propio o de terceros con prescindencia de su valor.-

9.2. La demandada precisa que el accionante accedió a su base de datos para generar reportes crediticios de por lo menos cuatro personas, información que fue remitida a través de su correo laboral a presuntos familiares o personas allegadas a él, prescindiendo de los controles y procedimientos establecidos y omitiendo naturalmente- el pago del precio establecido por dicho servicio que ofrece la empresa, hecho que configura claramente la apropiación de un servicio oneroso que ofrece la empresa en el mercado, para obtener un beneficio económico personal y o de terceros con evidente perjuicio económico para la empresa.

9.3. Por su parte el demandante señala que no es cierto que haya habido apropiación consumada de servicios del empleador, ya que la mayoría de empleados tiene acceso al sistema de reportes que maneja la compañía, así como porque no se generó ningún tipo de perjuicio económico a la empresa.

9.4. En cuanto a la imputación de esta falta, cabe agregar que si en efecto no se verificó perjuicio económico causado a la empresa, ni está acreditado que el actor o terceros hayan obtenido algún beneficio personal; si está acreditado que el demandante tomó información de la demandada sin seguir los procedimientos establecidos para la obtención de la misma, (como es el pago de un determinado monto y en la forma estipulada por la empresa como son ciertas medidas de seguridad) y procedió a remitirla a terceros, por lo que la falta tipificada en el inciso c) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR, también se habría configurado.-

**DÉCIMO:**  
Dra. BENIGNA MALDONADO CARRAS CANTARO  
JUEZ TITULAR  
18° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**PODER JUDICIAL**  
CNS  
CARLA NIETO SOTO  
Secretaría Judicial  
Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
Módulo 2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

10.1. En cuanto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral.

10.2. La empresa demanda alega que el demandante incurrió en esta falta laboral al haber vulnerado lo establecido en los artículos 8, literales a), b); artículo 11, literales b) y m), artículo 54, artículo 56 y artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo, toda vez que el actor laboró en la empresa en la calidad de Gerente de Technology Services, el cual es un cargo de alta responsabilidad y confianza dentro de la empresa, por lo que se depositó en el la confianza para que custodie los derechos y legítimos intereses económicos de la empresa especialmente en relación con el sistema de reportes y riesgos crediticios, entre otros.-

10.3. Efectuado el análisis del Reglamento Interno de Trabajo, detallado en la carta de despido de fecha 28 de noviembre del 2012, se tiene que el mismo en su artículo 8, literal b) establece que *...Los trabajadores deben cumplir las siguientes obligaciones, las mismas que se detallan a continuación con carácter meramente enunciativo y no limitativo y que constituyen reglas básicas de conducta: Guardar absoluta reserva y confidencialidad con la información que por efecto de su labor toma conocimiento de los clientes, proveedores y de los asuntos internos de la empresa en general.-*

10.4. En tal sentido, estando acreditado que el actor envió información a la que tenía acceso por efecto de su labor, se tiene entonces que su conducta ha transgredido lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, respecto a la confidencialidad con la información que debe ser observado por los trabajadores, por lo que el quebrantamiento de la buena fe laboral por la inobservancia de parte del trabajador del referido reglamento también se habría configurado.-

**DÉCIMO PRIMERO: De la proporcionalidad de la sanción:**

11.1. Si bien, conforme a los considerandos precedentes, se tiene que los hechos cometidos por el actor consistente en haber remitido tres correos electrónicos a terceras personas ajenas a su ex empleadora, se configuran como las faltas graves previstas en el artículo a), c) y d) del Decreto Supremo No. 003-97-TR, corresponde analizar si la sanción de despido impuesta por la demandada fue proporcional.

11.2. A efectos de determinar si la sanción de despido impuesta por la demandada al actor ha sido proporcional, es pertinente citar el fundamento 13 y 14 de la Sentencia del Tribunal Constitucional emitida al resolver el Expediente No. 0535-2009-AA/TC, en donde ha establecido que: *El establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional.*

*En este sentido, debe tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad, el cual está estructurado por tres subprincipios: i) el de idoneidad o adecuación; ii) el de necesidad; y iii) el de proporcionalidad en sentido estricto. Esto supone que el tribunal deberá evaluar todas las posibilidades fácticas (idoneidad y necesidad), a efectos de determinar si, efectivamente, en el plano de los hechos, no existía otra posibilidad menos lesiva para los derechos en juego que la decisión adoptada.-*

11.3. Aplicando lo establecido por el Tribunal Constitucional al caso concreto, al efectuar un análisis razonable de los hechos; en principio se tiene: i) que la información la remitida por el accionante a través de su cuenta de correo electrónico al ser pública (puesto que

PODER JUDICIAL  
 Dr. BENJAMÍN JACOB CARHUAS CANTARO  
 JUEZ TITULAR  
 13º Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

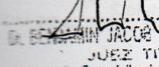
PODER JUDICIAL  
 CARLA NIETO SOTO  
 Secretario Judicial  
 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente

3-13  
 Vencido  
 2013

cualquier persona podía acceder a la misma previo pago), y no confidencial, su acceso o divulgación no generaba en la organización un daño grave, conforme a lo establecido en la Política de Seguridad De la Información Versión 1.0; ii) que la conducta del actor no generó ningún perjuicio económico o de otra índole a la empresa demandada ni a terceros; iii) que el demandante nunca antes había sido sancionado por un hecho similar; iv) que es sólo un mismo hecho por el cual se habrían configurado las tres faltas graves establecidas en el Decreto Supremo No. 003-97-TR e imputadas al actor; v) que la trabajadora Gabriela Vásquez por un hecho similar sólo fue suspendida por 3 días, lo que en efecto acredita que para este tipo de faltas estaban previstas sanciones menores; vi) que si bien en el Reglamento Interno de trabajo, así como en la Política de Seguridad de la Información Versión 1.0, se prohíbe la divulgación de información clasificada como confidencial o restringida, en ningún punto de dichos reglamentos se establece que por la divulgación de información de carácter "público" se configura una falta grave sancionada con el despido.-

11. 4. En mérito a tales consideraciones, esta judicatura concluye que la sanción impuesta al actor consistente en el despido, no fue la más adecuada ni idónea, ni tampoco la necesaria en relación los hechos cometidos, ya que debe tenerse en cuenta que si bien es cierto los hechos imputados como faltas se encuentran acreditados y encajan en los literales a), c) y d) del Decreto Supremo No. 003-97-TR; conforme ha sido señalado por el Tribunal Constitucional, no es suficiente una mera aplicación mecánica de las normas para la aplicación de la sanción, sino además hace falta un análisis en conjunto de las circunstancias y el contexto bajo el cual suceden las referidas faltas, por lo que no habiendo la demandada tenido en consideración los hechos, como por ejemplo, que era la primera vez que el demandante cometía un falta o hecho semejante o que tal conducta finalmente no significó ningún daño grave ni irreparable para la empresa y que la información remitida si bien era de carácter reservado, el público en general podía acceder a la misma, previo pago y previo el procedimiento establecido, por lo este Juzgado considera que la sanción de despido impuesta por la empresa contra el demandante fue desproporcionada, más si aún si tiene en cuenta que la demandada podía haberle aplicado otro tipo de sanción como la amonestación o la suspensión, conforme además lo hizo con la trabajadora Gabriela Vásquez en un caso similar, debiendo precisarse que si bien el cargo que dicha trabajadora ocupaba (a comparación del actor), era de menor jerarquía que el demandante, y las circunstancias también distintas, ello pone evidencia que la empresa demandada contemplaba entre sus sanciones otras distintas al despido, razón por la cual era necesario que la demandada antes de aplicar mecánicamente la sanción definitiva evaluara las circunstancias y antecedentes del trabajador, así como la gravedad en sí de los hechos y los efectos que estos tuvieron en la organización empresarial y determine si le correspondía una sanción menor y proporcional a la falta imputada, hecho que sin embargo no sucedió, pues en la carta notarial obrante en autos, directamente se le sanciona con el despido.-

11.5. Por estas consideraciones se tiene que el despido del que fue objeto al actor ha sido arbitrario, pues no existe proporcionalidad entre las faltas cometida la sanción de despido impuesta, cobrando así relevancia lo señalado por el demandante (y aceptado por la demandada) en el sentido de que antes de su despido y a partir de la reorganización de la empresa, ésta se reunió con el demandante a efectos de que presentara su renuncia, lo cual al no ser aceptado por éste se habría encontrado motivo en las faltas cometidas como la causal de su posterior despido.-

  
 DR. BENJAMÍN JACCO SASHUAS CANTARO  
 JUEZ TITULAR  
 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL  
  
 CARLA NIETO SOTO  
 Secretario Judicial  
 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
 Módulo 2  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

874  
 Vucen  
 Ruben

11.6. No está además agregar que no se ha verificado el requisito previsto en el artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, respecto a que una falta grave es aquella por la que se hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral, en tal sentido este Juzgado considera que pese al tiempo de vigencia de la relación laboral la sanción impuesta resulta desproporcionada y como tal se debe indemnizar al demandante con la indemnización prevista por el artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. En ese sentido y teniendo en cuenta que la última remuneración percibida por el actor ascendió a la suma de S/10,321 nuevos soles, y habiendo laborado desde el 01 de abril del 2007 al 07 de diciembre del 2012, le corresponde la suma de S/88,029.53 nuevos soles, de acuerdo al siguiente detalle:

	Sueldo	S/10,321.00	
	10.321.00 x 1.5	15,481.50	
	<b>Tiempo de Servicios</b>		
	5 años, 8, meses, 7 días		
	05 años	77,407.50	
	08 meses	10,321.00	
	07 días	301.03	
	Total:		<b>S/88,029.53</b>

**DÉCIMO SEGUNDO:**

Que conforme a lo prescrito en el artículo 197° del Código Adjetivo, todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada, sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustenten su decisión, conforme se ha efectuado en el caso materia de autos.-

**III. DECISIÓN**

Por estos fundamentos, administrando justicia a nombre de la Nación,

**FALLO:**

**PRIMERO:** Declarando **INFUNDADA** la tacha planteada por el demandante en contra de la Testimonial ofrecida por la demandada.-

**SEGUNDO:** Declarando **FUNDADA** la demanda de fojas 18/31, por consiguiente **ORDENO** que la empresa demandada **EQUIFAX PERÚ S.A.** cumpla con abonar a favor del demandante **DANIEL CALDERÓN FIGUEROA**, la suma de **S/88,029.53 (Ochentiocho mil veintinueve con 53/100 nuevos soles)**, por concepto de Indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, costas y costos, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.-

**PODER JUDICIAL**  
**TÓMESE RAZÓN y HAGASE SABER.-**

.....  
 D. BENJAMIN JACOB CARHUAS CANTARO  
 JUEZ TITULAR  
 13° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**PODER JUDICIAL**

.....  
 CARLA NIETO SOTO  
 Secretario Judicial  
 Juzgado Especializado de Trabajo Permanente  
 Módulo 2  
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**COPIA DE LA REVISIÓN DE LA SENTENCIA DE LA SALA ESPECIALIZADA DE LA CORTE SUPERIOR.**



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL  
Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

409.  
Cecilia  
Espinoza

Señores:

TOLEDO TORIBIO  
CARLOS CASAS  
ESPINOZA MONTOYA

Lima, 12 de agosto de 2013.

**I. PARTE EXPOSITIVA:**

En Audiencia Pública de fecha 12 de agosto de 2013 e interviniendo como ponente la señora Juez Superior Cecilia Espinoza Montoya; en los seguidos por **DANIEL CALDERON FIGUEROA** contra la **EQUIFAX PERU S.A.** sobre **Indemnización por despido arbitrario**; constituye materia de grado:

- La **Sentencia Número 23-2013-13°JELPL**, de fecha 30 de abril de 2013, (resolución N° 4) corriente de fojas 365 a 374, que declara **infundada** la **tacha** planteada por el demandante en contra de la testimonial ofrecida por la demandada.
- Declara **fundada** la **demanda** de fojas 18 a 31, por consiguiente, ordena que la empresa demandada **EQUIFAX PERU S.A.** cumpla con abonar a favor del demandante **DANIEL CALDERON FIGUEROA**, la suma de S/. 88,029.53 por concepto de indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, costas y costos, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.

PODER JUDICIAL  
MARISOL SAGIN PENAFIEL  
SECRETARIA  
4° Sala Laboral Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL

Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

**Agravios:**

La demandada sostiene que la sentencia emitida vulnera el debido proceso y se encuentra debidamente motivada porque:

- a) El a quo arriba a la conclusión que la sanción impuesta por la empresa demandada por las faltas graves cometidas trasgrede el principio de proporcionalidad, sin considerar que la información contenida en los reportes de riesgo crediticio de las personas naturales y/o jurídicas es pública, porque es netamente reservada, y por ello celebraron un acuerdo de confidencialidad, fechado 15 de febrero del 2008.
- b) Sostiene la apelante que la información que custodia se trata del historial crediticio de las personas y como tal solo le concierne a ellas mismas; y, en caso sea de interés de terceras personas, éstas deben sujetarse a los procedimientos establecido; por ello, el acceso indebido y divulgación de los reportes de riesgo crediticio realizados por el actor fueron actos ilegales que implican una evidente transgresión a la Ley N° 27489, Ley que regula las Centrales Privadas de Información de Riesgos y de Protección Titular de la Información, que generaron perjuicio económico a su representada y a terceros, faltas graves que se cometió en tres oportunidades que originaron 4 reportes de riesgo crediticio.

**Antecedentes:**

- i. **Petitorio:** Mediante escritos de fecha 21 de diciembre del 2012 y 07 de enero del 2013, que obra de fojas 18 a 31 y 40, respectivamente, el accionante interpone demanda de indemnización por despido arbitrario, como pretensión principal objetiva originaria, y a ésta como accesoria el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

PODER JUDICIAL  
MARISOL SASIN PENAFIEL  
SECRETARIA  
4° Sala Laboral Permanente 2  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL  
Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

- ii. Refiere que fue contratado por la demandada el 01 de abril del 2007, desempeñándose como Gerente de Technology Services, sin que haya merecido sanción alguna a lo largo de su relación laboral. Con fecha 28 de noviembre del 2012 le notifica carta de pre aviso imputándole faltas contenidas en los literales a), c) y d) del artículo 25° de la Ley N° 003-97-TR; la misma que a pesar que fuera absuelta, la demandada procede a despedirlo.
- iii. También indica que las faltas imputadas se originan en base a tres correos electrónicos que habría remitido a tercera personas, sin que fueran adjuntados a la carta, lo que impidió ejercitar adecuadamente su derecho de defensa. Por otro lado, recalca que no autorizó a ninguna persona, sea de la empresa o terceros, que accedan a su cuenta de correo; y, por tanto las únicas pruebas que sustentan el despido, son ilegales.
- iv. No resulta cierto que habría accedido a información confidencial, máxime si los documentos en cuestión son reportes de estados financieros de personas naturales, es decir no es información relativa a la empresa. Por otra parte, la información que motivo su despido es de acceso para cualquier persona previo pago, por ello no es confidencial.
- v. **Contestación:** Mediante escrito de fecha 19 de marzo del 2013, corriente de fojas 314 a 358, Equifax Perú S.A., previo a contestar la demanda señala que no existe la supuesta ilegalidad de la prueba al obtener los correos electrónicos dirigidos a una dirección externa o no institucional; y ya contestando, señala que procede a contestar la demanda, la que niega en todos sus extremos, dado que el actor fue despedido válidamente por haber cometido faltas graves prevista en el artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La emplezada indica que el accionante se apropió de los servicios del empleador al remitir subrepticamente a sus allegados

PODER JUDICIAL

MARISOL BASIN PENAFIEL  
SECRETARIA  
4º Sala Laboral Permanente



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL  
Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

412  
Custodias  
06/01

reportes crediticios de terceras personas, siendo éste un servicio pagado que brinda al público en general, con lo cual ha quebrantado al buena fé laboral al valerse del cargo ocupado y de los bienes brindados por el empleador con fines netamente laborales; más aún si los reportes facilitados a terceros constituyen información sensible de terceros que se encuentra en custodia, hecho que infringe el reglamento interno de trabajo .

- vi. **Trámite y sentencia:** Tramitada la causa según corresponde, se expide la sentencia N° 023-2013-13° JELPL, de fecha 30 de abril de 2013, que declara infundada la tacha planteada en contra de la declaración testimonial ofrecida por la demandada y fundada la demanda; consecuencia, ordena que la demandada pague al actor la suma de S/. 88,029.53, por concepto de indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, costas y costos, los mismos que se liquidarán en ejecución de sentencia.

**II. PARTE CONSIDERATIVA:**

- 1) Mediante Casación N° 626-01-Arequipa se establece que "El Juez Superior tiene la facultad de poder revisar y decidir sobre todas las cuestiones resueltas por el juez inferior, sin embargo cabe precisar que la extensión de los poderes a la instancia de alzada está presidida por un postulado que limita su procedimiento, recogido por el aforismo **tantum appellatum quantum devolutum**, en virtud del cual el tribunal de alzada solamente puede conocer mediante la apelación de los agravios que afectan al impugnante". (El Peruano 05-11-2001, pág. 7905); en ese sentido, sólo se debe pronunciar sobre los agravios planteados por la demandada en la apelación (de la sentencia), y lo resuelto por el A-quo en relación a ellos (agravios).

PODER JUDICIAL

MARISOL SASIN PENAFIEL  
SECRETARIA  
4° Sala Laboral Permanente 4  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL

Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

2) **Debido Proceso:** la doctrina ha conceptualizado el debido proceso como un derecho humano o fundamental que asiste a toda persona por el sólo hecho de serlo, y que le faculta a exigir al estado un juzgamiento imparcial y justo ante un Juez responsable, competente e independiente, toda vez que el Estado no solamente está en el deber de proveer la prestación jurisdiccional a las partes o terceros legitimados, sino a proveerla con determinadas garantías mínimas que el aseguren tal juzgamiento imparcial y justo, en tanto que, el debido proceso sustantivo no sólo exige que la resolución sea razonable, sino esencialmente justa.

3) **De los Derechos Laborales**

Para ingresar a analizar la materia de fondo, identificaremos el articulado constitucional que guarda relación con los temas del presente proceso, así la Constitución Política del Estado:

*“**Artículo 22°.** El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*

*“**Artículo 27°** La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.*

4) **Ley de Productividad y Competividad Laboral**

Por su parte, en armonía con la norma constitucional, el artículo 37° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competividad Laboral, señala:

*“Ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos”.*

**Delimitación del Petitorio**

5) La controversia se circunscribe en determinar si corresponde que la empresa demandada abone a favor del demandante la Indemnización por despido.

PODER JUDICIAL

MARISOL SASIN PEÑAFIEL S  
SECRETARIA  
de Sala Laboral Permanente



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL

Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

*Sala  
Cuarta  
Laboral*

peticionada, previamente corresponde determinar si existió falta grave como asevera la demandada.

**Análisis de los hechos**

- 6) Mediante carta de pre aviso de fecha 28 de noviembre del 2012, de fojas 3 a 7, la demandada remite al accionante carta de preaviso imputándole faltas contenidas en los literales a), c) y d) del artículo 25° de la Ley N° 003-97-TR, para lo cual le concede el plazo de seis días naturales.
- 7) Se señala que las faltas aducidas fueron el resultado de un proceso que investigó diferentes hechos derivados de una investigación interna y que permitió advertir que, dada su condición de Gerente de Technology Services, que le permitía tener acceso a información de carácter reservado y confidencial; sin embargo, trasgredió el Acuerdo de Confidencialidad suscrito entre ambas partes y la Política de Seguridad, al obtener reportes crediticios no autorizados utilizados en provecho propio y de terceros, como aparece de la cuenta (usuario) de los correos electrónicos a usuarios ajenos al empleador; conducta que no se encuentra autorizada, porque supone una innecesaria exposición y riesgo a eventuales filtraciones, que no sólo contienen estado crediticio sino de índole personal, que constituyen actos que trasgreden la Política de Seguridad y la observancia del Reglamento Interno de Trabajo, pues supone el quebrantamiento de las obligaciones esenciales del contrato de trabajo.
- 8) El demandante al efectuar su descargo, que obra de fojas 8 a 13, responde que la consulta de reportes es una práctica habitual en la institución y que no estuvo orientada a lucrar ni perjudicar a Equifax, no habiendo la demandada acreditado el nexos causal entre el brindar la información y el beneficio que obtendría de ello o el perjuicio a la empresa.

PODER JUDICIAL  
MARISOL SASIN PEÑAFIEL  
SECRETARIA  
4° Sala Laboral Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA 6



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL  
Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (5)

9) También sostiene que no se le aviso o notificó sobre tales consulta, solamente le llegó la comunicación que sería una falta grave. Afirma, además que, se ha vulnerado su derecho a la intimidad y secreto a las comunicaciones, en tanto que han ingresado ilegalmente a su correo electrónico sin tener una orden judicial para obtener las supuestas pruebas obtenidas.

10) Estando a las alegaciones de la parte demandante, se puede concluir de ellas que no cometió infracción alguna que se puede considerar falta grave.

**De la Falta Grave:**

11) Partiendo de que la falta grave es definida como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la subsistencia de la relación, la consecuencia que corresponde a tal situación, es el despido; pero tal separación del puesto de trabajo o cargo desempeñado debe obedecer a una causa justa.

**Carga de la Prueba**

12) El presente proceso se tramita de acuerdo a la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, siendo así la carga de la prueba establece las siguientes reglas:

*"23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales. (...)*

*23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:*

PODER JUDICIAL

MARISOL SASIN PENAFIEL 7  
SECRETARIA  
4° Sala Laboral Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL  
Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

- 9/16  
Casación  
deses
- a) El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.
- b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- c) El estado del vínculo laboral y la causa del despido. (resultado agregado)

13) La Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante Casación N° 2147-2004-LIMA ha delimitado los criterios que debe reunir el despido por falta grave para calificar como una forma válida de extinción del vínculo laboral, considerando como criterios suficientes los siguientes: (i) la infracción de los deberes esenciales que el contrato de trabajo impone al trabajador; (ii) la gravedad de la falta grave, que consiste en una lesión irreversible al vínculo laboral producida por el acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia del vínculo laboral y, (iii) la culpabilidad del trabajador, que alude al actuar libre y no necesario del trabajador, sea por dolo o negligencia inexcusable, que suponga el incumplimiento de las obligaciones laborales que le conciernen.

14) Dentro de este contexto, en el caso sub examine, teniendo en cuenta que el accionante se desempeñaba como Gerente de Technology Services tenía acceso a información "super confidencial" como expresa el demandante en la audiencia de juzgamiento (01:01:28 minuto) con facturaciones de montos elevados o datos de clientes, cartera de clientes y también al reporte de riesgo crediticio (01:03:41 minuto), que por la labor tenía acceso a ello para la más óptima toma de decisiones.

PODER JUDICIAL  
MARISOL SASIN PENAFIEL  
SECRETARIA  
4º Sala Laboral Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL  
Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

447  
García  
C...

- 15) No obstante ello, cuando absuelve la pregunta de la parte demandada señala que si remitió los correos, desconocimiento la gravedad o que sea una falta y además tenía mecanismos, si hubiera querido, para generar reportes crediticios y distribuirlos y no era el único que lo hacía (minuto 1:4:17).
- 16) Es importante resaltar que la demandada es una central de riesgos, como tal capta información crediticia actual e histórica que permite conocer la situación crediticia de personas naturales o jurídicas, funciones reguladas por la Ley N° 27489 que establece: *“La presente Ley tiene por objeto regular el suministro de información de riesgos en el mercado, garantizando el respeto a los derechos de los titulares de la misma, reconocidos por la Constitución Política del Perú y la legislación vigente, promoviendo la veracidad, confidencialidad y uso apropiado de dicha información”*.
- 17) Acorde con el ello, de la Política General de Seguridad de la Información Versión 1.0 2003-07-31, que obra de fojas 75 a 83, al referirse en el punto VI. Clasificación de la información indica que la información que maneja la demandada o la que terceros le confía a ésta, la clasifica como confidencial, restringida o Pública, según el daño que se genera si se compromete su confidenciabilidad, integridad y disponibilidad, definiendo a cada una de ellas de la siguiente manera:

**A.-CONFIDENCIAL**

*Es información restringida y su divulgación requiere una autorización. Esta información sólo es divulgada a las personas que requieran conocerla. Su divulgación requiere el consentimiento formal de quién lo originó. Por su sensibilidad esta información debe ser resguardada con especial recelo. Su divulgación provoca en la organización un daño de carácter grave.*

**B.-RESTRINGIDA**

PODER JUDICIAL  
MARISOL SASIN PEÑAFIEL  
SECRETARIA  
4° Sala Laboral Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL  
Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

918  
Cristóbal  
deuono

*Es información propia de la empresa, que es divulgada internamente con o sin restricciones y sólo puede ser divulgada a un tercero, si previamente existe una autorización. Esta información deberá ser rotulada y sólo deberá ser manejada por el personal que requiere su conocimiento. Su divulgación provoca un daño a la organización pero de carácter leve.*

C.- **PUBLICA**

*Es aquella información que es de notorio conocimiento del público, es de uso general y aprobada para su difusión pública y no afecta el funcionamiento ni provoca daño a la organización". (página 76).*

- 18) Asimismo, en el mismo documento al precisar los alcances de la confidenciabilidad se indica:

**"XIII. INFORMACION DE LA EMPRESA SOBRE ASPECTOS FINANCIEROS Y COMERCIALIZACIÓN DE TITULOS**

*La información significativa que no reviste el carácter de pública debe ser conservada como confidencial y no utilizada.*

*En su carácter de empresa que comercializa en los mercados de valores, Equifax debe divulgar al público en forma total y leal, y periódicamente, información que no reviste el carácter de pública que pueda afectar en forma significativa el valor de las acciones de Equifax información "significativa" que no reviste el carácter de pública" según se define a continuación. En el curso habitual de las operaciones, algunos empleados pueden tener acceso a ese tipo de información antes de que la misma se convierta en pública. Hasta tanto sea divulgada al público, esa información significativa es considerada información "estrictamente de la empresa" y debe ser conservada con carácter confidencial. El uso de información significativa estrictamente de la empresa para beneficio personal o la divulgación de esa información que no es de dominio público a terceros que puedan utilizarla para su beneficio personal ("comercialización de información confidencial") se prohíbe.*

PODER JUDICIAL

MARISOL SASIN PENAFIEL  
SECRETARIA  
4° Sala Laboral Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

10



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL  
Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

419  
Cualquier  
de un

*continuación) es considerado como un fraude contra la empresa y contra los demás miembros del público inversor que tiene una desventaja por no tener acceso a la información."*

19) Asimismo, de los artículos 58° y 55° del Reglamento Interno de la demandada se aprecia la obligación de guardar total o absoluta reserva respecto de los datos relacionados con clientes de la demandada y con los clientes de estos, que se le proporciona para la gestión de sus funciones o con las actividades propias de ésta, al sistema de información y redes de comunicación autorizados estrictamente para el cumplimiento de sus funciones dentro del recinto de la emplazada, documento publicado en el Intranet de la institución o en las Políticas de Seguridad y Correo Electrónico antes reseñadas, reserva que es implícita no sólo por el cargo que ostentaba sino también por la envergadura de la información contenidas en los reportes crediticios, que obliga al personal y el uso de la información que conservan resulta reservada a todo nivel, por lo que su uso y distribución quebranta su deber de discreción y constituye deslealtad que lesiona las obligaciones asociadas con la subordinación referidas a la prestación individual al ejecutar su trabajo, sin que pudiera ser una justificación que otras personas también hayan hecho uso indebido del correo y del acceso de los reportes de riesgo crediticio ni podía eludir desconocimiento pues había asistido a la capacitación correspondiente, aseveración que se magnifica dada su condición de personal de confianza.

20) Para tal fin, es relevante indicar que la demandada es una central de riesgos, como tal capta información crediticia actual e histórica que permite conocer la situación crediticia de personas naturales o jurídicas.

21) Por otra parte, también se debe tener presente que la falta grave contemplada en el inciso a) del art. 25° del Decreto

PODER JUDICIAL  
MARISOL SASIN PEÑAFIEL 11  
SECRETARIA  
4° Sala Laboral Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL  
Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

420  
Corte  
www

TR, precisa en que consiste en el incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. Por su naturaleza esta falta es muy grave pues importa la violación de los deberes fundamentales del trabajador. El alcance de esta falta debe entenderse referido a la forma concreta en que el trabajador debe cumplir su prestación, o dicho de otro modo, al cumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador, cuyo contenido en estricto sensu, reside en el incumplimiento por el trabajador de las labores asignadas en la empresa y "que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral". Así mismo, refiere al respecto el Dr. Carlos Blancas Bustamante en su Libro: El Despido en el Derecho Laboral Peruano "*que sin duda la conducta del trabajador renuente a cumplir cabalmente sus obligaciones o a no realizar las prestaciones que le corresponde, vulnera la buena fe laboral y cuando adquiere ribetes de gravedad merece ser sancionado con el despido*".

22) Asimismo, de las expresiones vertidas existió una utilización indebida de los bienes y servicios de la demandada máxime si fueron entregados a terceros, sin importar si existió o no un beneficio económico para el demandante, porque sin duda al tercero a quien le transfiere la información si le reporta un beneficio económico.

23) Resulta relevante precisar, que las "*disposiciones sobre la distribución de la carga probatoria tiene por principal objetivo que el juzgador pueda contar con un incuestionable sustento legal para exigir que las partes del proceso demuestren una activa participación y defensa de sus posiciones, pues, la responsabilidad de acreditar sus afirmaciones ha sido expresamente indicada en la nueva normativa*" <sup>(1)</sup>; siendo

<sup>1</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El Despido en el Derecho Laboral Peruano". Arca Editorial, Lima, 2002. p.169

PODER JUDICIAL  
MARISOL SASIN PENAFIEL  
SECRETARIA  
4º Sala Laboral Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

12



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA**  
**CUARTA SALA LABORAL**  
Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

421  
Clasificación

así, los resultados que se aprecian en una sentencia favorable a una de las partes se debe a la defensa que practique para acreditar su posición.

24) De los hechos reseñados como de la justificación expuesta por el actor tanto en la audiencia de juzgamiento como de vista se aprecia que existió incumplimiento con sus deberes esenciales pues conocía que tales conductas estaban prohibidas tal como aparece del acuerdo de confidencialidad que suscribió que obra de fojas 101 a 102, la carta de capacitación y que los correos fueron de conocimiento de la demandada porque éste autorizó el ingreso a su cuenta tal como expresa en la audiencia de juzgamiento ni ha negado que conocía el Reglamento Interno o Políticas de Seguridad como aparece de la conformidad de charlas de Reglamento Interno, Manual de Conducta y Políticas, que obra a fojas 103-104 y 265 incumplimiento que reviste tal característica que no se aprecia que exista desproporción en la aplicación de la sanción disciplinaria, que dada la naturaleza de su cargo, el actor no se puede sustraer a su cumplimiento, razones que permiten a este colegiado amparar los agravios de la demandada y revocar la resolución materia de apelación.

**III. PARTE RESOLUTIVA**

Por estas consideraciones antes expuestas, administrando Justicia en nombre de la Nación, de conformidad con el inciso 4.2) del artículo 4° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la Cuarta Sala Laboral de Lima de la Corte Superior de Justicia de Lima, resuelve:

- **REVOCAR** la sentencia N° 23-2013-13° JELPL, de fecha 30 de abril del 2013, que declara fundada la demanda de fojas 18 a 31, la que **REFORMANDOLA** se declara **INFUNDADA**, sin costas ni costos.

**PODER JUDICIAL**

MARISOL SASIN PEÑAFIEL 13  
SECRETARIA  
4° Sala Laboral Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ

422  
Caldes  
Cruces

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA  
CUARTA SALA LABORAL  
Exp. N° 31657-2012-0-1801-JR-LA-13 (S)

- CONFIRMANDO la sentencia en el extremo que se declara infundada la tacha planteada por la demandada.

En los seguidos por DANIEL CALDERON FIGUEROA contra EQUIFAX PERU S.A. sobre Indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron al Décimo Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.

*[Handwritten signatures]*

PODER JUDICIAL  
MARISOL SASIN PEÑAFIEL  
SECRETARIA  
4° Sala Laboral Permanente  
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**COPIA DE LA SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA- CASACIÓN**

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**  
**CAS. LAB. N° 13912-2013**  
**LIMA**

Lima, diecinueve de marzo  
del dos mil catorce.

**VISTOS; y, CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, el recurso de casación interpuesto por el demandante don Daniel Calderón Figueroa a fojas cuatrocientos veintisiete, cumple con los requisitos de forma para su admisibilidad conforme a lo previsto en el artículo 35 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, para su admisibilidad; por lo que corresponde examinar si el recurso reúne los requisitos de procedencia.

**SEGUNDO:** Que el artículo 36 de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que es requisito de procedencia del recurso de casación, que éste se encuentre fundamentado con claridad y precisando las causales en que se sustenta.

**TERCERO:** Que, el recurrente, invocando el artículo 36 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, denuncia como agravio: *La transgresión del artículo 139 inciso 5) de la Constitución Política del Perú*, alegando que la Sala ha incurrido en una deficiente motivación, dado que no se ha pronunciado sobre la proporcionalidad de la falta imputada a su persona, agravios que la misma Sala describe en la parte expositiva de la sentencia, y sobre los cuales no ha realizado una motivación adecuada conforme a ley, ya que se limita a señalar: incumplimiento que reviste tal característica que no se aprecia que exista desproporción en la aplicación de la sanción disciplinaria, que dada la naturaleza del cargo, el actor no se puede sustraer a su cumplimiento.

**CUARTO:** Que, en lo que concierne al agravio invocado, debe precisarse que a través del recurso de casación el impugnante trae a consideración la argumentación esencial en la que se ha basado la sentencia de primera instancia, revocada a través de la sentencia de vista; no obstante de los fundamentos de la recurrida se aprecia que para declarar infundada la demanda el Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, ha referido que se encuentra debidamente

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente  
Corte Suprema de Justicia de la República

**AUTO CALIFICATORIO DEL RECURSO**  
**CAS. LAB. N° 13912-2013**  
**LIMA**

acreditado que existió incumplimiento de los deberes esenciales del actor, pues éste conocía que las conductas que se le imputan estaban prohibidas, tal como aparece en el acuerdo de confidencialidad que suscribió y que obra a fojas ciento uno, incumplimiento dicho acuerdo que no importa desproporción en la aplicación de la sanción disciplinaria, pues dada la naturaleza de su cargo, el actor no se puede sustraer a su cumplimiento.

En consecuencia, al no haberse satisfecho las exigencias de fondo a que hace referencia el artículo 36 de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, declararon: **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante don Daniel Calderón Figueroa a fojas cuatrocientos veintisiete, contra la sentencia de vista de fojas cuatrocientos nueve, su fecha doce de agosto del dos mil trece, en los seguidos contra Equifax Perú Sociedad Anónima, sobre indemnización por despido arbitrario; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano", conforme a ley; y los devolvieron.- **Juez Supremo Ponente:**

**Walde Jáuregui.**

S.S.

SIVINA HURTADO

WALDE JAUREGUI

ACEVEDO MENA

VINATEA MEDINA

RUEDA FERNANDEZ

jhc/abs

**Se Publica Conforme a Ley**

Rosa Díaz Acevedo  
Secretaria  
De la Sala de Derecho Constitucional y Social  
Permanente de la Corte Suprema

07 MAYO 2014