

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
“Nº 17293-2012-0-1801-JR-LA-22 – INDEMNIZACIÓN POR
DESPIDO ARBITRARIO”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:

BACH.: LUPACA LAYME, PEDRO SEBASTIAN

BACH.: SOSA HUAMÁN, JORGE HIYO

ASESOR:

DR. ARMAS ZÁRATE, FERNANDO

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

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente informe de Suficiencia Profesional dedicamos a nuestras familias que han sido fuente de inspiración en nuestro desarrollo como estudiante de Derecho.

AGRADECIMIENTO

A nuestra Alma Mater UPCI y a maestros de derecho quienes aportaron en nuestra realización competitiva, con valores y sentido humano para la justicia social.

**“DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO POR
SUFICIENCIA PROFESIONAL”**

Nombres : PEDRO SEBASTIÁN

Apellidos : LUPACA LAYME

Código : 1604000131

DNI : 01875592

Declaro que, soy el autor del trabajo realizado y que es la versión final que he entregado a la oficina del Decanato de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Asimismo, declaro que he citado debidamente las palabras o ideas de otros autores, refiriendo expresamente el nombre de la obra y página o páginas que me sirvieron de fuente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Pedro Sebastián Lupaca Layme', enclosed within a large, loopy circular flourish.

**“DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD DEL TRABAJO POR
SUFICIENCIA PROFESIONAL”**

Nombres : JORGE HIYO
Apellidos : SOSA HUAMÁN
Código : 1509000403
DNI : 28308325

Declaro que, soy el autor del trabajo realizado y que es la versión final que he entregado a la oficina del Decanato de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Asimismo, declaro que he citado debidamente las palabras o ideas de otros autores, refiriendo expresamente el nombre de la obra y página o páginas que me sirvieron de fuente.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'JH' or 'JH S', written in a cursive style.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	10
CAPÍTULO I: Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional	12
1.1. Título y descripción del trabajo de suficiencia profesional.....	13
1.2. Diagnóstico y finalidad	14
1.3. Objetivos del trabajo de suficiencia	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
1.4. Justificación.....	18
CAPÍTULO II: Marco Teórico	20
2.1. Antecedentes de despido arbitrario	20
2.2. Bases Teóricas y Científicas.....	21
2.2.1. Derecho laboral en la Constitución Política de 1993	21
2.2.2. La estabilidad laboral como derecho.....	24
2.2.3. Despido	26
2.2.4. Indemnización por despido arbitrario	31
CAPÍTULO III: Desarrollo de Actividades Programadas.....	36
CAPÍTULO IV: Resultados Obtenidos	42
4.1. Análisis Descriptivo.....	42
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49

ANEXOS	51
Anexo 1: Evidencia de similitud digital	52
Anexo 2: Autorización de publicación en repositorio	53
Anexo 3: Otras evidencias.....	55

INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Expediente N° 17293-2012-01801-JR-LA-22	42
<i>Figura 2.</i> Copia certificada del expediente materia del presente trabajo	55
<i>Figura 3.</i> Autoadmisorio de la demanda.	56
<i>Figura 4.</i> Sentencia del Vigésimo Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo.	57
<i>Figura 5.</i> Sentencia de la Tercera Sala Laboral Permanente de Lima.	63
<i>Figura 6.</i> Casación Laboral de la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Suprema de Justicia de la República.	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Cálculo de indemnización por despido</i>	16
Tabla 2.	<i>Auto admisorio de la demanda</i>	43

INTRODUCCIÓN

El actual Trabajo por Suficiencia Profesional sobre el Expediente N° 17293-2012-0-1801-JR-LA-22 - Indemnización por despido arbitrario, tiene por finalidad el análisis del proceso Laboral en cada una de sus etapas.

La Juez del 22° Juzgado de Trabajo Transitorio, resolvió: Declarando Fundada, demanda fojas 25 a 31, interpuesta por José Revilla Vuelot contra el BANCO AGROPECUARIO (AGROBANCO), en efecto, se ordenó a la entidad demandada pagar a la demandante la cantidad de S/. 82.175,84, indemnización, por despido arbitrario, más intereses legales, sin costas y costos.

Por otro lado, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima resolvió: revocar la sentencia contenida en la resolución número nueve, de fecha 29 noviembre del año 2013, obrante a fojas 110-115, que declara fundada la petición; y reformándola se declara inconsistente, absolviendo de la instancia a la demanda, sin costas ni costos; en lo seguidos por José Revilla Vuelot con Banco AGROPECUARIO – AGROBANCO, sobre indemnización por despido arbitrario.

En materia de Recurso de Extraordinario de Casación el Proceso Laboral signado N°17293-2012; la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República mediante la Casación Laboral N°11510-2015 Lima, resolvió declararon mediante escrito de 6 de febrero de 2015, de folios 159 a 174, declaran infundado el recurso de apelación del actor José Revilla Vuelot; En Causas Generales Laborales contra demandado Banco Agropecuario-AGROBANCO por indemnización por despido arbitrario.

Por tanto, con el presente informe de suficiencia profesional se busca analizar la sentencia que se da en el expediente No. 17293-2012 con una mirada mas procesalista. Las actividades que se asumen en el informe, parten de análisis teórico general y de teorías sustanciales epistemológicos, en todo momento nos apoyamos del

razonamiento jurídico y amparado a los criterios humanístico, donde el recurrente juega un papel muy relevante, al aportar evidencias y argumentos que esclarezcan el caso.

CAPÍTULO I: Planificación del Trabajo de Suficiencia Profesional

En la elegibilidad profesional actual, el trabajo se realizó de acuerdo con las pautas y requisitos exigibles en la universidad para fines de optar el título de abogado. El Expediente N° 17293-2012-0-1801-JR-LA-22-INDEMNIZACIOPN POR DESPIDO ARBITRARIO.

En el presente Trabajo por Suficiencia Profesional, es muy importante y necesario tener un conocimiento de las normas además de lineamientos metodológicos que están entorno de la investigación, siendo muy importante contar con el apoyo del personal que labora en el área jurídica del Juzgado laboral, quienes me otorgaron siguiendo los lineamientos internos el acceso al expediente y con ello me permitió analizar el expediente, para conocer la aplicación correcta de los procedimientos legales la que se cumplió con sustento científico y en congruencia a las decisiones tomadas en el proceso que ilustramos para su entendimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta indispensable acudir a la bibliografía pertinente y vigente de las últimas investigaciones que se realizaron y que las, las cuales se detallan en el apartado correspondiente a las fuentes bibliográficas de este trabajo, con ello nos permitió conocer las diversas posturas de la doctrina de cada uno de los investigadores considerados con respecto al tema que nos conlleva el estudio, lo que en función de ello nos permitió tener las bases sólidas para someter las preguntas que respaldan el trabajo de suficiencia, como una forma de aporte al conocimiento para posteriores investigadores que coincidan en la línea de indagación.

En este camino de investigación y análisis, se pudo apreciar algunas fallas en el proceso sobre la forma, con ello determinamos que la administración de justicia en el país ha tenido desajustes sociales primero por tener sentencias que no han sido en su totalidad ajustados al derecho, creando el malestar social.

Es muy importante que en los procesos de justicia tanto del Perú como de cualquier parte del mundo funcionen bien, para ello deben integrar dicha plancha de

administradores de justicia, profesionales con valores tanto ético como morales, como la experiencia debida y sobre todo jueces que apliquen el principio de congruencia en la motivación de sus sentencias.

Del mismo modo, en este Trabajo por Suficiencia Profesional, se formula en forma de método cualitativo para describir la secuencia, y por lo tanto se puede encontrar señalando los resultados durante el estudio, de los cuales podemos sacar conclusiones y permitirnos recomendaciones, las mismas, en nuestra opinión, se basa en la experiencia universitaria.

1.1. Título y descripción del trabajo de suficiencia profesional

El estudio investigativo que realizamos como suficiencia profesional parte del expediente “No. 17293-2012-0-1801-JR-LA-22 – Indemnización por despido arbitrario”, con el objetivo de sumar experiencia y dar a conocer que realmente es y debe ser la administración de justicia, y lo más importante, el liderazgo en el campo documental, como el objeto de señalar cuáles son las fallas que incurre el presente proceso y con ello percibir que son las fallas más recurrentes y continuas de los juzgados y en especial atención a los juzgados laborales.

Con todo lo expuesto se puede mencionar que las normas existentes en nuestra CPP y todos los enunciados o preceptos Constitucionales deberían tener una buena ventaja cuando se apliquen con determinación social y ajustada al derecho, ya que las personas que la aplicarían estarían dentro de la rectitud y más aún dentro de la objetividad, ya sea para aplicarlos en la ámbito privado o público, ya que una justicia que aplica bajo otros puntos de vista de lucro o de inclinación inadecuada no se podría llamar justicia.

Precisamente, esta investigación busca profundizar sobre la problemática planteada, tanto en el ámbito doctrinario, normativo y jurisprudencial y así propugnar la aplicación del debido proceso en las sentencias laborales. Por ello, la legislación procesal laboral de nuestro país Perú ha adoptado garantías procesales para respetar los principios de seguridad jurídica, igualdad jurídica y equidad, brindar las más comunes garantías del

debido proceso e impedir que el Estado ejerza sus derechos fundamentales de la persona.

1.2. Diagnóstico y finalidad

En este sentido, es muy importante tener una perspectiva clara de los parámetros del proceso laboral y en sus sentencias judiciales laborales. Tal como se aprecia en el expediente, el Juez del Vigésimo Segundo Juzgado Transitorio del Trabajo, resolvió declarando la petición fundada, se tiene (p. 25-31), que es interpuesta por José Revilla Vuelot frente al Banco Agropecuario – AGROBANCO; en consecuencia, se ordena que el demandado pague conforme la petición al demandante, el monto económico que asciende a la suma de S/. 82,175.84 que en letras es ochenta y dos mil ciento setenta y cinco con 84/100 soles

Al respecto considero, que, de los actuados, según el Memorándum ATA N° 128-05-2012 correspondiente al día 22 del mes de mayo del 2012 (p. 43), de la cual se desprende que el Administrador Regional informó al Ejecutivo de Recuperaciones, sobre casos de créditos irregulares encontrando en el CEAR Juanjuí; del informe de fecha 5 de junio de 2012 (fs. 46), se colige que el Jefe de Servicios de Recuperaciones, al detectar irregularidades en el proceso crediticio durante la visita que realizó en la Agencia Regional Tarapoto, informó el Gerente General respecto al otorgamiento de créditos irregulares; según la carta de 12 de junio del 2012 (p.6-7), se le imputa los siguientes cargos, incumplimiento injustificado de su labor, omisión de la buena fe laboral y la negativa a las órdenes laborales, al haber otorgado créditos a personas que no contaban con los requisitos para obtener un crédito agropecuario, por lo que mediante escrito del día 19 del mes de junio, año 2012 (p. 14-15); la demandada considera justo despedir al actor, dado que no ha cumplido con las funciones propias de su cargo conforme se puede observar del manual por puesto de trabajo (p. 16-17); si bien ha quedado demostrado donde el actor no cumplió con las obligaciones funcionales

indicadas en el mismo manual por puestos de trabajo, así como del convenio marco de operador de crédito.

Sin embargo, el demandado no ha acreditado del acto tenga reincidencia en este tipo de faltas, que hagan que la sanción impuesta es proporcional y razonable, estando a ello, al no haberse acreditado que la sanción adoptada por la demandada fue justa conforme al principio de proporcionalidad y razonabilidad en la sanción, la sanción impuesta es arbitraria, dado que pudo aplicar otro tipo de sanción más acorde a la falta cometida como la suspensión de labores, siendo ello así, al haberse aplicado la sanción del despido como última ratio, el despido resulta arbitrario.

En consecuencia, corresponderá abonar como compensación por despido arbitrario según establecido en artículo 38º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que señala que la indemnización por despido arbitrario corresponde a un mes y medio de salario ordinario por cada año completo de servicio, sin exceder de doce (12) salarios.

La cuota anual se paga a razón de un doceavo y un trigésimo según el caso. Su suscripción continuará después de que finalice el período de prueba.

Por lo tanto, su pago deberá calcularse teniendo en cuenta la última remuneración percibida por el actor e indicada en el recibo de pago (fs. 20), y el récord laboral del 16 de febrero de 2004 al 19 de junio de 2012, siendo el tiempo de servicios del actor (8 años, 4 meses y 3 días), es así como que le pertenece un pago de indemnización por despido arbitrario, tal como la tabla 1 lo demuestra.

Tabla 1*Cálculo de indemnización por despido*

Indemnización por despido	
Remuneración: S/. 6,567.50	
	$S/. 6,567.50 \times 1.5 = S/. 9851.25$
	$S/. 6,567.25 \times 8 = S/. 78,810.00$
	$S/. 6,567.25 / 12 \times 4 \text{ meses} = S/. 3,283.75$
	$S/. 6,567.25 / 360 \times 3 \text{ días} = S/. 82.09$
Depósito que corresponde a indemnización por despido arbitrario: S/. 82, 175.84	

Por otro lado, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima resolvió anulando la sentencia de 29 de noviembre de 2013 en resolución N° 9 (p. 110-115), que declaró establecida y reformada la acción, declaró nula y negó costas o gastos, en lo seguido por José Revilla Vuelot y Banco AGROPECUARIO – AGROBANCO, sobre indemnización por despido arbitrario.

Compartimos la decisión de la Resolución de Vista emitida por Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, por cuanto se advierte resuelve dentro de los parámetros del debido proceso, toda vez que la demandada cursó la escrito de pre aviso de despido de fecha 19-junio-2012 obrante (P. 14-15), en la que se le imputó como faltas graves previstas en los literales a) y d), del artículo 25° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al haber incumplido injustificadamente sus obligaciones de trabajo inherentes al cargo de analista de crédito que ostentaba durante la comisión de los hechos, esto significa violar la confianza de los nuevos trabajadores y rechazar pedidos repetidos relacionados con su trabajo, al haber permitido repetidamente con su inacción funcional que se proporcione a Agrobanco información falsa, relacionado con los créditos irregulares otorgados a los señores Palemón Campos Castilla, Manuela Ángeles Flores, Wilmar Orlando Tapullima Chujandama y Luz Estela

Paullima Chujandama, con la intención de causarle un perjuicio patrimonial y/o de obtener ventajas distintas al cumplimiento de los objetivos y funciones de su cargo.

Asimismo, el solicitante desempeñó como Analista de Crédito acorde a lo que se indica en el Contrata Individual de Trabajo a plazo indeterminado, obrante (p. 3-5), asumiendo funciones de gestión, promoción, control, evaluación y seguimiento de las operaciones crediticias, así como elaborar, evaluar, proponer y aprobar dentro de su competencia, propuesta de crédito de acuerdo a las políticas establecidas en el Banco Agropecuario; sin embargo, respecto a los créditos irregularmente otorgados a favor de Palemón Campos Castilla, Manuela Ángeles Flores, Wilmar Orlado Tapullima Chujandama y Luz Estela Tapullima Chujandama, en la carta dirigida al actor del 12 de junio de 2012, obrante a hojas 6 y 7, el demandado señala que el demandante suscribió en señal de conformidad los informes elaborados por el Operador de Créditos, el Ingeniero Alberto Vásquez Lozano, quien indicó que los citados prestatarios contaban con plantación instalada y que poseían buena capacidad de pago, por lo que cumplían con las exigencias del Baco Agropecuario, y que por lo tanto se encontraban expeditos a acceder a un crédito.

La Tercera Sala Laboral de Lima, confirmó que una revisión del proceso mostró que el peticionario no había verificado adecuadamente los requisitos de crédito y los requisitos que debían cumplir los clientes, hecho que es corroborado por el mismo actor, quien manifestó en su solicitud (p. 8-13), que debido a la elevada carga laboral y cumplimiento de metas, optó por colocar su sello y dar veracidad a los datos que fueron proporcionados por el operador de créditos; por lo que, atendiendo a que el actor tenía entre sus funciones el control y seguimiento de las operaciones crediticias, a efectos de verificar el retorno de la suma otorgada en calidad de préstamo y ofrecer las garantías necesarias al Banco respecto de su cobro de vulnerar de la responsabilidad; quedando así acreditado que el actor no cumplió con los objetivos y funciones del puesto que ostentaba como Analista de Créditos señalados en el Manual por puesto de trabajo y en

el Convenio Marco del Operador de Créditos y como consecuencia de ello ocasionó a la demandada un grave perjuicio económico.

Precisamente por ello, al igual que el Decreto Supremo número 003-97-TR, artículo 27, párrafo 3, se reconocen los delitos graves de que se acusa al solicitante, por lo que las sanciones impuestas son proporcionadas y razonables; la indemnización por despido arbitrario no estaba de acuerdo con él.

Según el Recurso de Casación N° 17293-2012; la 2da Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República mediante la Casación Laboral N° 11510-2015 Lima, resolvió declararon, el recurso de casación del actor José Revilla Vuelot, basado en los autos de fecha 6 de febrero de 2015 (p. 159-174), es infundado; y ordena por ley publicar el texto de la sentencia en el Diario Oficial "El Peruano"; Banco AGROPECUARIO – AGROBANCO, indemnización por despido arbitrario en el procedimiento normal de trabajo.

1.3. Objetivos del trabajo de suficiencia

1.3.1. Objetivo general

Analizar el proceso laboral de Indemnización por Despido Arbitrario signado N° 17293-2012 en sus diversas etapas.

1.3.2. Objetivos específicos

OE₁: Determinar cómo se aplica el principio de congruencia en el proceso Laboral de Indemnización por Despido Arbitrario signado N° 17293-2012.

OE₂: Identificar si se ha acreditado el debido proceso Laboral para que proceda la Indemnización en el proceso signado N° 17293-2012.

1.4. Justificación

El informe actual sobre suficiencia profesional brinda al interesado, jueces, fiscales y abogados de derecho laboral las herramientas legales y doctrinales para tomar

decisiones justas y evitar errores de juicio, comenzando con la presentación de casos de derecho laboral.

Socialmente, como ya se ha explicado, actuará como un juez que se encuentra ante la necesidad de emitir un juicio justo y estar informado y reflexivo en un plazo determinado sin demora que pueda atentar contra la estabilidad emocional de las partes involucradas en el proceso.

Además, tiene una base teórica basada en revisiones de literatura y conocimientos científicos desarrollados a lo largo de varias generaciones, y hoy en día está ganando popularidad en algunas partes del mundo jurídico debido a diversos avances en muchos estudios que conducen a cambios y legislaciones que rigen las leyes y las normas, lo que sirve de base en el presente estudio científico para fines de titulación.

De esta manera, se utilizaron algunos procedimientos cualitativos, que le otorgaron un valor riguroso, compendiado y arrojaron consecuencias idóneas como puntos de ejercicio para futuros estudiosos.

CAPÍTULO II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes de despido arbitrario

Aniya y Muro (2019), en su investigación denominada “Indemnización por despido arbitrario en el caso de los trabajadores de confianza en el sector privado”, según formularon el problema ¿Corresponde o no el pago de una indemnización ante el despido arbitrario para aquellos trabajadores que son calificados como de confianza en el sector privado? Con respecto al despido, contamos con leyes y principios constitucionales y laborales destinados a proteger a los trabajadores del despido arbitrario luego de un período de prueba, limitando así las facultades de los empleadores. Cualquier derecho en peligro requiere compensación para mantener la armonía social.

Monzón (2016), estableciendo un balance con nuestra carta magna Constitución Política actual y anterior, encontramos que a diferencia de la constitución política de 1979 que preveía el trabajo en dieciséis (16) artículos, nuestra constitución actual prevé el trabajo en solo ocho (8) artículos, por lo que creo que uno de los aspectos importantes es que en el artículo 48 de la constitución de 1979 se reconocen derechos, estabilidad de los trabajadores (seguridad laboral absoluta), pero dada la coyuntura económica del país a principios de la década de los noventa, la constitución vigente reconocía solo una protección adecuada de los trabajadores contra el despido arbitrario (seguridad laboral relativa), lo que luego fue adoptado por el poder legislativo. Medidas de protección (Artículo 75).

En cuanto a la base legal para la protección contra el despido arbitrario, se puede mencionar que esta protección se basa en el estándar más alto de nuestro ordenamiento jurídico: la Carta Magna. Como se mencionó anteriormente, el artículo 22º de la Constitución Política del Perú se refiere al trabajo como un deber y un derecho. Esta base de previsión social y los medios de aplicación individual y el artículo 27º de la

misma constitución determinan en consecuencia cómo la ley proporciona a los trabajadores una protección adecuada contra el despido arbitrario.

Ulloa (2011) argumenta que en vista del texto del artículo 27º, el despido arbitrario no es legal ni lícito y por lo tanto los trabajadores despedidos deben estar debidamente protegidos y no se les debe dar ninguna protección. Esto puede cuestionar el contenido básico o la razón de ser de ese derecho. Al respecto, el mandato constitucional establece que la protección será determinada por la ley y podrá ser una suma de dinero, la cancelación del despido o cualquier otra forma de compensación establecida por los estándares internacionales.

El comentario respalda la protección ya existente frente al despido arbitrario, ya que la norma legislativa en esta materia se basa en la constitución política, pero en ciertos casos excepcionales no se brinda dicha protección.

Serkovic (2018), refiere que los trabajadores deben trabajar al menos cuatro horas al día. Si trabaja de seis a cinco días a la semana y el horario de trabajo no es el mismo todos los días, un tiempo de trabajo promedio de más de cuatro horas es suficiente. Las condiciones adicionales para datos muy antiguos en nuestro entorno incluyen un requisito de período de prueba. Son tres meses en lugar de los 90 días habituales, que podrían ser seis meses para empleados de confianza y doce meses para gerentes.

2.2. Bases Teóricas y Científicas

2.2.1. Derecho laboral en la actual Constitución Política del Perú

El derecho laboral del Perú, según la constitución vigente de nuestro país, funciona con un sistema dual, es decir, lo expresa simultáneamente como un derecho y una obligación, lo que corresponde a la idea de que el trabajo en sí mismo es un medio de realización personal, mientras que se considera un bien social. Con esto en mente, el trabajo puede definirse en términos generales como las actividades físicas o intelectuales que las personas realizan con fines productivos y que son necesarias para satisfacer las necesidades sociales.

Según Rubio (2010), considera que el estado peruano garantiza la libertad de trabajo, la capacidad de las personas para elegir libremente su profesión o negocio. Landa (2014) considera que esto demuestra que el Estado sigue el modelo de un Estado socialdemócrata de derecho, es decir, está estrechamente relacionado con la comunidad. Para ello, le corresponde promover y crear escenarios políticas, jurídicas y sociales que aseguren pleno realización humana.

Por su parte Toyama (2013) sobre temas laborales afirma que uno de los cambios más demostrativos es la ubicación de los derechos laborales en la organización de la constitución, que se encuentra en la segunda sección, fuera de los derechos fundamentales. En el primer capítulo, los autores destacan una diferencia significativa con la constitución de 1979, donde los derechos de trabajadores se consideran derechos fundamentales.

Cabe señalar que los artículos 22º y 23º de la Constitución reconocen el principio de protección como uno de los pilares del derecho laboral a fin de garantizar bienestar social y económico de la población y establecen el empleo una prioridad de los derechos constitucionales y prohíben cualquier forma, abuso y trabajo no remunerado.

Asimismo, existen varios puntos de la constitución que son determinantes para definir la actitud ante el despido, por ejemplo, el artículo 1º se refiere a la protección de las personas y el respeto a su dignidad, y al respecto vale la pena señalar lo afirmado por Arce (2006), que estos derechos serán el punto de partida donde los derechos fundamentales se vean fuertemente afectados; teniendo en cuenta lo anterior, se puede concluir que existe un desequilibrio en las relaciones laborales entre el empleador y el empleado, porque el empleador controla completamente las relaciones laborales, decide cómo se celebra el contrato y el empleado ve coerción. La decisión adoptada se tomó sobre la base del exceso de acciones.

El artículo 23º sobre la carga máxima de trabajo y sus diversas formas reconocidas de trabajo establece que ninguna relación laboral logra quitar el ejercicio de los derechos constitucionales, por lo tanto, cualquier afectación al principio del trabajo sería perjudicial

no sólo desde el punto de vista económico, sino también desde el punto de vista de la estabilidad laboral.

Otro aspecto muy importante es la inobservancia de las formalidades legales, que no pueden privar a las personas de sus derechos y beneficios profesionales, tal como se estipula en el recurso número 1507-2004-Lima, que obliga a las autoridades públicas a auditar a las entidades públicas y privadas, contratar empleados, además de monitorear las previsiones de empleo y las previsiones presupuestarias para garantizar que los servicios prestados a los particulares no permitan que los empleadores los utilicen.

En relación a la protección laboral, tenemos el concepto de estabilidad en el empleo, el mismo descrito del art. 27º, que brinda una protección muy controvertida contra el despido arbitrario, que garantiza un sistema de protección a los trabajadores, que en sentido general es una expresión estable, aunque es real, no indica grado de protección, pero se sobre entiende de su existencia.

El despido arbitrario es visto desde el aspecto constitucional, se basa en una variedad de criterios que establecen precedentes vinculantes que los tribunales estatales deben seguir para cumplir, característica del Common Law que constituye una regla o principio. Fue creado por todas las autoridades judiciales que integran el sistema judicial nacional.

Según Pasco (1993) el Tribunal Constitucional reconoció que Ley de Productividad y Competitividad Laboral generalmente permite la cancelación de indemnizaciones sobre el despido arbitrario como una de las maneras de amparo contra el despido arbitrario. Sobre otros derechos individuales de los trabajadores, pareciera que no están regulados de manera exhaustiva en la constitución (compensación del tiempo de trabajo, asignaciones, subsidio por hijos a cargo, etc.), sí están regulados por disposiciones sustantivas o disposiciones especiales de conformidad con la constitución. La fuerza de cada trabajador individual, esto es para que los legisladores puedan agregarles, solo para luego suprimirlas.

Asimismo, cabe señalar que en nuestro ordenamiento jurídico coexisten normas de aplicación internacional, como el Convenio Internacional de la OIT número 158, lo que

sugiere que los países participantes pueden reconocer la estabilidad laboral en términos absolutos o relativos. Se refiere al Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que nuestro país ha ratificado, y que trata de una de las acciones más comunes que realizan los trabajadores en nuestro país, que la compensación y la indemnización son derechos obligatorios para los trabajadores que han sido injustamente despedido.

Por último, a nivel internacional, existe el Protocolo de San Salvador, que en su artículo 6º incluye derecho al trabajo, que también ha sido ratificado por Perú, por lo que esta fuente de normas es una fuente coexistente y correspondiente de la norma nacional.

2.2.2. La estabilidad laboral como un derecho

En cuanto a estabilidad laboral, es posible tratar de preservar los factores subjetivos de la estipulación de trabajo en todas las condiciones donde se presenten en correspondencia a laboral, es decir, esta situación es un elemento que resguarda al trabajador y obliga al contratante a ajustar posición en la implementación de las relaciones laborales, por lo que dicho presupuesto es fundamental para que los trabajadores puedan ejercer sus derechos individual o colectivamente de acuerdo con la leyes y reglamentos aplicables.

Según Arce (2006), el derecho está fundamentada en el principio de continuidad del trabajo, pero por el momento es necesario aclarar que nuestra legislación laboral tiene en cuenta que para asegurar un trabajo estable se debe pasar un período de prueba y los empleados deben trabajar por lo menos cuatro o más horas al día.

Pero según el sistema normativo se reconocen 2 tipologías: estabilidad de entrada y estabilidad de salida.

La primera, es una precaución en favor del trabajador desde la iniciación del trato laboral, que la dependencia sólo podrá ser rescindida por procedencias determinadas en la ley, lo cual es un requisito indispensable según el art. 4º correspondiente a la Ley

de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL). Todas las contrataciones laborales son por tiempo indefinido, cabe señalar que, si estas funciones son temporales, el empleo debe ser limitado en el tiempo.

La segunda estabilidad laboral, esta es la situación que se presenta cuando el vínculo laboral se fenece a razón de agotamiento de las causas, situación registrada en el art. 27º de la Constitución, que se refiere sobre el amparo frente a destitución arbitrario, lo que quiere decir, que el trabajador no debe ser depuesto por agotamiento de las causas, sino de los que están en la ley; que a su vez puede ser absoluto (sustitución) o relativo (compensación).

Por consiguiente, toda persona tiene derecho al trabajo, obligada por la constitución al respecto, a desarrollar y desempeñar labores profesionales en forma digna, sin perjuicio del derecho a una justa retribución por los servicios prestados, y la otra parte (empleador) tiene la obligación de integrar. Esta persona logra plenamente sus objetivos con su trabajo; implica sin duda la importancia del trabajo en todos los sistemas de trabajo, que buscan brindar y asegurar las condiciones más adecuadas y dignas posibles.

Landa (2010, p. 152) en lo que refiere frente el artículo 23º de la Constitución Política, toma las subsiguientes perspectivas, primero que ninguna relación de trabajo impedirá el libre ejercicio de los principios constitucionales para que no se desconozca o vulnere la dignidad de los trabajadores. Segundo, crear y promover las condiciones adecuadas para el progreso social y económico a través de la política laboral. Y tercero, apoyar a los empleados para que sus derechos laborales sean plenamente respetados.

Entonces, las responsabilidades del estado incluyen no solo la protección de los puestos de trabajo, sino también la promoción de las operaciones comerciales, la creación de condiciones para asegurar y preservar los puestos de trabajo en condiciones que generen dificultad.

La calidad de la permanencia de la fuerza laboral radica en la ocupación que efectúa el estado en la provisión de empleo, y en este argumento se evidencia que actualmente

los contratantes están utilizando medios engañosos, injustos para terminar el empleo sin alegato que justifique tal decisión, los principios brindan a los empleados cierta seguridad financiera, evitando así problemas relacionados con el desempleo, que pueden afectar el estado emocional y familiar del individuo; es importante señalar, la observancia hacia los derechos laborales que será insignificante o ineficaz, y no se garantiza el amparo de los operadores de derechos frente a los contratantes.

2.2.3. Despido

Se define como una situación laboral que se justifica por una causa razonable o por la voluntad unilateral del empleador, pero nuestra legislación peruana no define claramente lo que constituye un despido.

Nuestro ordenamiento jurídico exige que toda extinción del contrato de trabajo debe estar justificada por razones legítimas que la sustenten; estos motivos están vinculados con la dirección o capacidad del empleado, también razones como liquidación de la empresa, quiebra, cuestión accidental o circunstancia mayor. Por lo tanto, la mención del despido refiere al principio donde se fundamenta, que es el principio de causalidad, por lo que debe establecerse un mecanismo adecuado y evitar inconvenientes posteriores.

Así, las razones justifican que nadie puede ser despedido injustamente sin una razón objetiva basada en el comportamiento o la capacidad de un subordinado. Por tanto, es ilícita toda forma de experiencia que quebrante los derechos divinizados en la Constitución, por lo tanto, en caso de dicho despido deberá ser dentro de los límites fijados por la ley.

Según Morón (2017) destitución es una de los orígenes de terminación del contrato de trabajo, reglamentado en el artículo 16º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (DS N° 03-97-TR, Art. 16º g.), y se caracteriza porque no deja de ser una actuación unilateral del jefe que ha dejado claro que quiere terminar la relación, salvo que se base en motivos legítimos relacionados con la competencia o conducta del

empleado, pero esto no puede ser. En la cuestión, el empleado tiene derecho a exigir la indemnización por despido arbitrario, de lo contrario, en caso de despido nulo, el empleado tiene derecho a solicitar su reintegro. Los orígenes de despido procedente tienen los subsiguientes requisitos previos: El individuo no es competente o no está calificado para el trabajo y requiere asesoramiento del empleador y/o acción disciplinaria. Mal comportamiento de los empleados durante la realización del trabajo. Despidos, a menos que exista una razón comercial genuina para el despido, no se discuta adecuadamente un empleo alternativo adecuado y no haya discriminación en cuanto a quién se selecciona. El despido es el resultado de un proceso legal, como que un conductor pierda sus privilegios de conducir, pero los empleadores deben explorar otras opciones, como buscar un empleo alternativo, antes de despedir a un empleado.

De igual forma, Alarcón (2016) sostiene que la norma jurídica peruana prevé dos tipos de indemnizaciones por despido sin causa. El primer caso involucra compensación bajo el artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), mientras que el segundo caso involucra compensación bajo el artículo 34° de la misma Ley. De ello se desprende que el país adopta un sistema mixto de seguridad para la estabilidad en el empleo; De esta manera, la estabilidad laboral absoluta provoca la sustitución, mientras que la estabilidad laboral relativa provoca la compensación.

En resumen, las disposiciones anteriores estipulan que se otorga una indemnización en caso de despido arbitrario y la reposición en caso de despido inválido o nulo. Debe quedar claro que hay un denominador común en ambos casos, que no hay justificación, pero no debe pasarse por alto que estamos en dos situaciones diferentes.

Así, el despido arbitrario sucede cuando el origen no es expresado o no logra exponerse conforme en un juicio, conocido en el artículo 34° de la LPCL, por el contrario, el despido nulo según el DS N° 03-97-TR, Art. 29° se cumple en las consecutivas procedencias, afiliarse a un sindicato o participar en eventos considerados parte del mismo. Ser parte o actuar como miembro representante de un socio comercial. Denuncias ante las autoridades competentes o participación en procesos judiciales

contra el empleador, salvo infracciones graves de conformidad con el artículo 25° inciso f). Casos de discriminación por diversas razones.

Es importante tener en cuenta que dejar ir nunca es fácil ni cómodo, por lo que, si no se hace bien, puede generar problemas costosos y un proceso que requiere mucho tiempo.

El despido se considerará improcedente automáticamente si se prueba que el despido fue producido como por una o más situaciones: afiliación y/o actividad sindical (independientemente de que sea un proceso civil o penal del empleador), el derecho del trabajador a tomar una licencia por adopción por la razón del empleado, raza o color, embarazo de la empleada o licencia por maternidad, adopción iniciada por el cónyuge o presenciada por el empleado, y por su orientación sexual.

Con respecto al procedimiento de despido, Pedrajas (1992) establece que la forma de despido tiene como único objeto prevalecer los derechos primordiales y la decencia del empleado; el derecho a la protección está garantizado dentro de cualquier circunstancia (administrativa o judicial). La OIT, a través de sus peritos, ha confirmado que los procedimientos pueden dividirse en los que se realizan antes del despido o cuando se produce la propia actuación, y los que se realizan después del despido, para que las personas perjudicadas puedan recibir formas de reparación. Nuestro alineamiento legislativo prevé un término sensato para que el empleado se defienda de todas las imputaciones que le asignan como responsable; inspirado en el derecho a la defensa ya las garantías judiciales, tiene por objeto investigar los hechos y brindar la oportunidad de defenderse y recibir asistencia de representantes sindicales o abogados; después de completar este proceso, puede ser despedido legalmente de acuerdo con las disposiciones de las leyes laborales de su estado.

Así también, en referencia al mandato constitucional, según artículo 27° de la Constitución Política del Perú, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral define mecanismos de seguridad del trabajador, en algunos casos continúa la tutela

compensatoria (indemnización), y se inicia la reposición de los empleados configurando el despido nulo.

El despido según las etapas; así tenemos, en primer lugar, cuando el empleador se da cuenta de que existe una razón válida para el despido, debe liberar de inmediato y claramente las cuotas del empleado, en esta ley, el empleador retiene sus pagos para la protección de su seguridad y le da un plazo legal. Proteger; sin embargo, el subsidio se otorga por un plazo mínimo de 30 días naturales, si se relaciona con la competencia de la persona interesada en su actividad empresarial, quien deberá acreditar competencia o al menos subsanar deficiencias, según se configura en el artículo 31º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, también consigue concluir que en tales casos, los empleados no tienen que responder por escrito, ya que el tiempo asignado está destinado a eliminar o subsanar las deficiencias identificadas; pero cuando se trate de una infracción grave u otros motivos relacionados con su conducta, de acuerdo con la normativa laboral, el plazo mínimo es de seis días y el patrón deberá especificar las condiciones que constituyen una infracción grave conforme a la legislación laboral. Este punto es el más importante, pues según el artículo 32º de dicho órgano de control, no es posible invocar ulteriormente orígenes diferentes a las especificadas en la carta de despido, en caso del procedimiento tiene inicio antes del despido, así el contratante cometerá un error del responsable, tiene derecho a reabrir el caso sólo para alegar un nuevo delito distinto del originalmente cometido. Una vez que esto ha ocurrido, el empleador no podrá corregir ninguna deficiencia. Por lo tanto, basta con enviar un formulario escrito simple que se puede enviar a los trabajadores en el mismo centro de trabajo o, si esto no es posible, a la última dirección registrada. Si el empleado no quiera recepcionar la carta, además del artículo 32º del Código Civil, el empleador puede intervenir a través de un juez o un notario o, si no hay notario, a través de la policía.

En cuanto a la etapa del análisis de las vicisitudes, Blancas (2013) asevera que, el procedimiento anterior era un hecho esencial para la culminación exitosa de la

investigación administrativa, era el momento en que se comprobaba si existían pruebas suficientes para imputar la actuación de su empleado. Alonso y Casas (1995) plantean que el procedimiento de despido tiene dos momentos cruciales; son: a) decisión del empleador y b) tercerización mediante decisión enviada al trabajador; en este sentido, frente al sistema español, diríamos que en este caso sólo se conoció en primera instancia y se discutió el despido mediante verificación de hechos y audiencia laboral. Porque en el contexto peruano el ordenamiento jurídico el derecho a la protección lo ejerce el empleado cuando hace valer su defensa y sus compañeros utilizan como prueba las razones dadas por el prestador del servicio y finalmente deciden despedirlo si los hechos de las alegaciones no son falsos, el empleador, y si el trabajador no responde en el plazo máximo, el despido sería legal. A esta parte, resulta pertinente señalar que el Convenio 58 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), examinó reuniones bilaterales dentro del proceso previo al despido para garantizar que el diálogo y la reflexión entre empleadores y empleados medie en la decisión final.

La etapa de terminación en el procedimiento de despido se produce cuando se realiza la investigación necesaria para probar que el trabajador ha cometido una falta grave; al respecto, la legislación laboral concede al contratante el derecho de suspender la prestación de los servicios, lo cual debe hacerse por escrito.

En tanto en la etapa de deposición del procedimiento previo, según Blancas (2013) el derecho de protección del empleado sólo se vulnera en los casos de infracciones flagrantes y flagrantes, en los que el trabajador no tiene motivos para defenderse, y en este caso, suponiendo que haya cometido un delito grave, los hechos no pueden desvirtuarse.

En estas líneas trataremos también brevemente sobre la legitimidad del despido, en cuanto a las obligaciones de fondo y forma.

Como requisitos de fondo, se debe considerarse primero la tipicidad, indudablemente, los conocimientos específicos para imputar una falta al empleado se hallan determinadas en la ley, en ese orden explicativo según Sanguinetti (2009) las

infracciones graves que no estén claramente definidas por la ley no constituyen infracciones graves en el sentido legal estricto y no pueden utilizarse como motivo válido para la terminación del empleo. En el ámbito del derecho laboral, la necesidad de cumplir con el principio de legalidad en relación con las infracciones graves es sustentada y discutida en la jurisprudencia constitucional, que reconoce en el artículo 2º inciso 24, literal d) que este principio debe expresarse mediante un acto u omisión en términos de comportamiento criminal apropiado y en ciertas formas. (Documento N° 1112-98-AA/TC). Como requisito adicional, la proporcionalidad no es sólo un requisito, es una norma adoptada por el empleador, es decir, tipifica correctamente la falta y se considera tan grave que el despido está plenamente justificado; si bien los delitos anteriores están taxativamente tipificados en la ley, se concibe que aún existe alguna situación para evaluar e interpretar las conductas cometidas en circunstancias y contextos favorables a los trabajadores.

En tanto, a los requisitos de forma, señalamos la notificación de despido, Monereo (2012) indica que el despido es una situación material desde el instante en que el contratante muestra disposición a expulsar, sobre lo cual debe advertirse al trabajador, razón por la cual la interpretación de la ley laboral cumple con esta obligación notificando por escrito en una carta.

Los hechos mencionados en la carta serán, por supuesto, controvertidos, salvo en los casos en que este tipo de delito activo esté exento, requisito que cobra relevancia porque el proyecto de ley garantiza al amparo de los derechos de los empleados y al amparo contra el despido arbitrario.

2.2.4. Indemnización por despido arbitrario

Según Garavito (2016) indemnización es una compensación. El motivo del despido arbitrario debe verse en tres dimensiones. Es un derecho, equivale a una especie de bienestar, y también es un castigo. La indemnización en derecho laboral implica el reconocimiento económico del otro (causador) por la improcedencia del derecho al

despido arbitrario y tiene por objeto respetar tal indemnización porque la cancelación pertenece al estipendio base del asociado y busca remediar por el perjuicio originado.

Por su parte Blancas (2013) establece que la indemnización por despido arbitrario es tratada en el sistema como un precepto contra la terminación repentina y excesiva del empleo por parte del empleador.

Así también López (2016) argumenta que el término indemnización por despido arbitrario se refiere a una cláusula basada en el carácter económico del daño causado, según la cual se debe dejar intacto al perjudicado; Desde un punto de vista, es una compensación económica por el daño causado. También establece que se considera despido improcedente, que se trata de una indemnización económica en relación al número de años de prestación, y que se trata de intereses en forma de dinero que paga el empleador a su ex socio comercial, para indemnizarlo por los perjuicios y detrimentos causados por las relaciones laborales terminadas y establecidas injustificadamente, la compensación por el tiempo perdido como consecuencia del desempleo y la oportunidad de repetir otro trabajo similar.

En definitiva, la indemnización discurre un acuerdo convenido entre dos partes en el que una parte pacta pagar a la otra parte por cualquier pérdida o daño que la otra parte pueda causar.

Sin embargo, existen diferentes tipos de compensación, por lo que según Garavito (2016) se clasifica en compensación especial y compensación por vacaciones, el primer tipo de compensación significa un empleado que percibe los derechos del sistema laboral y que es destituido por el contratante, si se emplea a otro empleado. En cambio, el empleado despedido tiene derecho a una asignación especial semejante a dos meses de salario por cada año. El otro tipo de indemnización es vacacional que está reglamentado en el artículo 23º del Decreto Legislativo N° 713 y el artículo 24º del Decreto Supremo N° 012-92-TR, en la misma norma precisan que la compensación es equivalente a pagar si la persona ha tomado la licencia reglamentaria pero no el tiempo reglamentario restante.

Es claro para quienes han considerado que la compensación es una herramienta de protección de los derechos de los trabajadores, cuyo objetivo no es únicamente evitar o detener las infracciones de los derechos de los empleados, sino también hacer efectivo su cumplimiento, es decir, retrospectivamente. Todo ello sobre la base de la prestación indemnizatoria, como resultado de los daños originados por la indemnización.

En este contexto, López (2016) señala que la contravención no perturba el derecho de los trabajadores a no ser despedidos injustamente; además, es importante reconocer que los empleadores son responsables de arbitrariedades. Nadie será perjudicado. Se cree que los romanos lo propusieron como parte de sus preceptos legales y lo establecieron como base para la avenencia humana en la sociedad moderna.

Es conveniente, en esta parte del informe hacer referencia a la legislación comparada en sus disímiles fuentes normativas ha regularizado la indemnización por despido arbitrario, así tenemos que en la legislación argentina, la Ley número 20744 El artículo 245° establece, cuando el empleador se prepara con anticipación para un despido ilegal, el empleador puede reemplazar financieramente al empleado con base en una parte del salario recibido previamente por el empleado por cada año o más de 3 años. meses. El artículo 50° del Código Federal del Trabajo de México establece que, si no está clara la estabilidad de la relación laboral, el número de años trabajados en un año se computa como 20 días de salario. A su vez, en la legislación de la Ley del Trabajo de Bolivia, su artículo 13° establece claramente que, si el trabajo es destituido por causas del contratante, el empleador está obligado a pagar una indemnización conforme a los servicios prestados, en base al semejante de la prestación de dichos servicios cada año el importe total recibido. La legislación laboral ecuatoriana, por su parte, establece en el artículo 188° que el empleador que despida accidentalmente a un trabajador deberá ser sancionado a fin de indemnizarlo económicamente en un monto equivalente a un mes por cada año de prestación, pero sin exceder de 25 en el valor de cada recompensa recibida. Por último, en la legislación laboral guatemalteca, el artículo 82° de la ley laboral revela que, si el contrato se rescinde por tiempo indefinido después del período

de prueba, se considera un despido sin causa, por lo que paga una indemnización económica semejante a un mes de salario. Recibe un salario con beneficios todos los años.

En resumen, la responsabilidad extracontractual es un mecanismo que protege los derechos de los trabajadores accidentados frente al despido arbitrario, por lo que diversos instrumentos jurídicos sustentan la interposición e indemnización de los trabajadores accidentados.

En cuanto al marco legislativo peruano sobre la indemnización por despido arbitrario, la Constitución Política del Perú (1993) considera en su artículo 22º que “el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; asimismo, en su artículo 27º de la misma, se señala que la ley proporciona a los empleados una protección adecuada contra el despido arbitrario. La legislación nacional sobre normas internacionales determina las disposiciones del Decreto Legislativo unificado número 728 en el texto del decreto aprobado por Decreto Supremo n. 003-97-TR. En el artículo 38º de la citada norma señala que la indemnización por despido arbitrario corresponde a un mes y medio de salario ordinario por cada año completo de servicio, sin exceder de doce (12) salarios. Las cuotas anuales se pagan según sea necesario entre los días doce y treinta. Su suscripción continuará después de que finalice el período de prueba.

En general, la estabilidad laboral se refiere al derecho de los empleados a conservar su puesto de trabajo sin motivo de despido y se obtiene tras un período de prueba. En esta tenemos estabilidad absoluta y relativa. Según Jaramillo (2017), en los cuatro años anteriores a la sentencia STC 1124-2001-AA caso Telefónica, el Tribunal Constitucional, la seguridad laboral absoluta redujo las posibilidades de los trabajadores de obtener contratos de trabajo permanentes en un 57%, generando así un incremento desmesurado del empleo a través de modelos de contratos, a diferencia de los años 90 cuando era común el uso de contratos indefinidos; asimismo, señala tuvo como consecuencia que se sustituyeran empleos permanentes por temporales, lo que tenían

menores salarios, perjudicando los ingresos de los trabajadores. Además, señala que alrededor de 36,000 personas dejaron de afiliarse a un sindicato por causa de la reforma. Si bien los trabajadores afectados por un despido arbitrario pueden optar por la reposición o la indemnización, ésta última resulta ser insuficientes para compensar el daño causado ya que dicha indemnización únicamente cubrirá los ocho primeros años de trabajo, ya que como bien señala la norma comentada precedentemente, la compensación arbitraria pertenece a un mes y medio de salario por año de compromiso, hasta 12 salarios. Esta situación obliga a los trabajadores con más de ocho años de prestación a plantearse la indemnización como opción en contra a favor de sus propios intereses, y la indemnización laboral como la opción más adecuada para resarcir los años de lesión de sus intereses. El trabajador ya no considerará las condiciones en las que tiene que volver al trabajo, el trato que recibirá de su empleador, las hostilidades, etc., solo para volver al trabajo. Así también, a la reincorporación, se aúna el beneficio económico que obtiene al lograr una decisión favorable en una demanda que tenga este petitorio, ya que el trabajador, además, obtiene el pago de las retribuciones dejadas de percibir en caso de despido nulo, y en caso de los despidos encausados a los fraudulentos, el trabajador obtiene una indemnización por el año, que por lo general los juzgados lo equiparan al monto que se hubiera obtenido por las retribuciones dejadas de percibir. Se puede observar que los empleados consideran que es una opción más rentable para volver al trabajo, ya que es más beneficioso económicamente, además de la recuperación del trabajo, que la compensación limitada por despido arbitrario prevista por la ley; esta situación, en la realidad está generando que exista trabajadores estancados en centros de trabajo, los que, al no ver a la indemnización por despido arbitrario como una opción, se conforman con un puesto de trabajo no optando por acceder a otro, o buscar otras opciones de empleo, lo cual a su vez impacta negativamente en la dinámica del mercado laboral presente en estos tiempos.

CAPÍTULO III: Desarrollo de Actividades Programadas

Actualmente en nuestra condición de bachilleres de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática -UPCI, en la especialidad de la carrera de Derecho, cumpliendo los requisitos para alcanzar el título de Abogado, realizamos trabajo científico de suficiencia profesional, con un enfoque cualitativo, en cuyo tenor de título nos pone en la necesidad de demostrar cómo es que se maneja el tema procesal jurídico en la Corte Superior de Justicia con respecto a las dictámenes de los casos, y también nos pone en atención especial nuestro tema de tesina “Nº 17293-2012-01801-JR-LA-22 – Indemnización por despido arbitrario”.

Tenemos una gran cantidad de jueces en cada tribunal, donde cada componente, ya sean jueces, tiene un rol de liderazgo, y también es importante mencionar que cada una de estas posiciones debe ser ocupada por profesionales honestos de alto nivel académico, entienden también que deben comprender la naturaleza y esencia del derecho, con afán de servicio, moralidad, justicia, acompañadas de la debida cortesía, pero también con un alto grado de rigor. Todas estas cualidades están en demanda y en demanda debido al momento político que vive el Perú, de convulsión social.

Compendiosamente teniendo como ejemplo se expone el caso del motivo de la tesina “Expediente Nº 17293-2012”. Con fecha 18 de julio del 2012, don José Revilla Vuelot interpone petición frente al Banco Agropecuario (AGROBANCO), con la finalidad de que la emplazada cumpla con cancelare el monto de S/. 83,078.87 nuevos soles, por indemnización por despido arbitrario, más las utilidades legales, costas y costos. Señala el actor que el 16 de febrero del 2004, celebró un contrato de trabajo a plazo indeterminado, para realizar las funciones de Analista en la Oficina Regional de Tarapoto; indica además, que el sub gerente de recursos humanos de la demandada, mediante escrito con fecha dieciséis de junio del año 2012, le otorgó un plazo de seis días naturales para que haga su explicación, por incumplimiento injustificado de

funciones en el trabajo, que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y resistencia reiterada a las órdenes relacionadas con sus labores, al haber permitido repetidamente que se proporcione a nuestra entidad información falsa con intención de causarle perjuicio económico y/o obtener una ventaja, no cumpliendo con los objetivos y funciones del puesto que ostenta, que trata de la gestión, promoción, control, evaluación y seguimiento de las operaciones crediticias; indica además que el 19 de junio del 2012, lo cesaron definitivamente de sus labores al haberse incurrido en las faltas graves previstas en los literales a) y b) del artículo 25º Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Adopción de sentencia N° 1 de 31 de julio de 2012, página 32, se satisface la pretensión.

Contestada la petición, una vez emplazada parte demandada, quien mediante escrito obrante a fojas 49 a 59, contesta la demanda señalando que el actor inició sus labores el dieciséis del mes de febrero del año 2004 hasta el nueve del mes de junio del año 2012, desempeñándose inicialmente como analista de créditos en la oficina regional de Tarapoto, luego como gerente regional de Pucallpa, que le siguió un procedimiento de despido a través del cual se le atribuyeron faltas graves que estuvieron recogidas en el Memorándum ATA N° 128-05-2012, dado que las faltas que se le imputaron corresponde al tiempo que ocupó el cargo e analista de créditos en la oficina de Tarapoto, el mismo que cuenta con la obligación de confrontar la información brindada por los potenciales prestatarios y recogidas por los operadores de crédito, con la finalidad que la aprobación de créditos se encuentren debidamente sustentadas, así como que el crédito sea destinado para el fin que fue otorgado, dado que el banco no asume riesgo que no conoce o no puede prever por lo que el analista de créditos para llegar a cumplir con el objetivo de su trabajo debió de realizar visitas que lo lleven a corroborar que el crédito está en situación de cobro o que se está volviendo un potencial incobrable, por lo que debió de proteger a la entidad demandada, por lo que el actor pretende hacer creer que su despido se debe a una decisión arbitraria, lo que desmiente.

Asimismo, habiendo el demandante adjuntado las cartas del procedimiento de despido, el despido no es arbitrario; realizada la audiencia única conforme al acta de fecha 20 de agosto de 2013, existente a fojas 94, oportunidad en que expresó saneado el proceso; se propició la conciliación sin arribar a ningún acuerdo; se determinan los puntos de controversia, se adoptan y ejercen los medios de prueba de las partes, y se les fija un tiempo para el debate:

La Juez del Vigésimo Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo, resolvió: Declarando FUNDADA la demanda de fojas 25 a 31, interpuesta por José Revilla Vuelot contra el Banco Agropecuario (AGROBANCO), en consecuencia, ORDENO que la entidad demandada, pague a favor de la demandante la suma de S/. 82,175.84 (ochenta y dos mil ciento setenta y cinco con 84/100 nuevos soles), por indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, sin costas ni costos.

Al respecto considero, conforme al proceso, se tiene el memorándum ATA N° 128-05-2012 de fecha 22 de mayo del año 2012 (p. 43), de la cual se desprende que el Administrador Regional informó al Ejecutivo de Recuperaciones, sobre casos de créditos irregularidades encontrados en el CEAR Juanjui; del informe de fecha 5 de junio de 2012 (fs. 46), se colige que el jefe del servicio de recuperaciones, al detectar irregularidades en el proceso crediticio durante la visita que realizó en la agencia regional Tarapoto, informó al gerente general respecto al otorgamiento de créditos irregulares; mediante escrito de preaviso de despido de fecha 12 de junio del 2012 (p. 6-7), fue acusado de abandono irrazonable del deber, violación de la buena integridad profesional y negativa reiterada a emitir una orden relacionada con su trabajo para otorgar un préstamo a una persona que no cumple con los requisitos para un préstamo agrícola; por lo que mediante carta de fecha 19 de junio de 2012 (p. 14-15), la demandada considera justo despedir al actor, dado que no ha cumplido con las

funciones propias de su cargo conforme se puede observar del manual por puesto de trabajo (p. 16-17); si se ha subsistido acreditado que el actor incumplió con sus deberes funcionales indicadas en manual por puesto de trabajo, así como del convenio marco de operador de crédito; sin embargo, la demandada no ha justificado que el actor tenga reincidencia en este tipo de faltas, que hagan que la sanción impuesta es proporcional y razonable, estando a ello, al no haberse acreditado que la sanción adoptada por la demandada fu justa conforme a principio de proporcionalidad y razonabilidad en la sanción, la sanción impuesta es arbitraria, dado que pudo aplicar otro tipo de sanción más acordes a la falta cometida como la suspensión de labores, siendo ello así, al haberse aplicado la sanción de despido como última ratio, el despido resulta arbitrario. En consecuencia, corresponderá abonar la indemnización por despido arbitrario establecido en el artículo 38° de la referida Ley, que señala, la indemnización por despido arbitrario corresponde a un mes y medio de salario ordinario por cada año completo de servicio, sin exceder de doce (12) salarios. Esta cuota anual se paga a razón de un doceavo y un trigésimo según el caso. Su suscripción continuará después de que finalice el período de prueba.

En este caso, su remuneración se calcula teniendo en cuenta la última remuneración percibida por el actor, consignada en la boleta de pagos (fs. 20), y el récord laboral del 16 de febrero de 2004 al 19 de junio del 2012, siendo el tiempo de servicios del actor (8 años, 4 meses y 3 días), por lo que le pertenece la suma de S/. 82,175.84 por indemnización por despido arbitrario, tal como se aprecia el cálculo en la tabla 1.

Por otro lado, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima resolvió revocar la sentencia contenida en la resolución número 9, de fecha 29 de noviembre de 2013, obrante (p. 110-115), que declara fundada la demanda; y reformándola se declara infundada, absolviendo de la instancia a la demanda, sin costas ni costos; en lo seguido por José Revilla Vuelot con el Banco Agropecuario – AGROBANCO, sobre indemnización por despido arbitrario. Comparto la decisión de la resolución de vista emitida por Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de

Lima, por cuanto se advierte resuelve dentro de los parámetros del debido proceso, toda vez que la demandada cursó la carta de pre aviso de despido de fecha 12 de junio de 2012, obrante (p. 6-7), y luego le cursó la carta de despido de fecha 19 de junio de 2012 obrante (p. 14-15), en la que se le impuso como faltas graves previstas en los literales a) y d), del artículo 25° del texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al haber incumplido injustificadamente sus obligaciones de trabajo inherentes al cargo de analista de crédito que ostentaba durante la comisión de hechos, se trata de un quebrantamiento de la buena fe y del rechazo a la repetición de encargos para su trabajo, al haber permitido repetidamente con su inacción funcional que se proporcione a AGROBANCO información falsa, relacionada con los créditos irregulares otorgados a Palemón Campos Castilla, Manuela Ángeles Flores, Wilmar Orlando Tapullima Chujandama y Luz Estela Tapullima Chujandama, con intención de causarle perjuicio económico y/o obtener alguna ventaja, no cumpliendo con los objetivos y funciones del puesto que ostentaba.

Así también, el solicitante desempeñó el compromiso de analista de créditos conforme se conoce en el Contrato Individual de Trabajo a plazo indeterminado, obrante (p. 3-5), asumiendo funciones de gestión. Promoción, control, evaluación y seguimiento de las operaciones crediticias, así como elaborar, evaluar, proponer y aprobar dentro de su competencia, propuestas de créditos de acuerdo a las políticas establecidas en el Banco Agropecuario; sin embargo, respecto a los créditos irregularmente otorgados a favor de Palemón Campos Castilla, Manuela Ángeles Flores, Wilmar Orlando Tapullima Chujandama y Luz Estela Tapullima Chujandama, en la carta dirigida al actor de fecha 12 de junio de 2012, existente (p. 6-7), la demandada señala que el demandante suscribió en señal de conformidad los informes elaborados por el Operador de Créditos, el ingeniero Alberto Vásquez Lozano, quien indicó que los citados prestatarios contaban con plantación instalada y que poseían buena capacidad de pago, por lo que cumplían

con las exigencias del Banco Agropecuario - AGROBANCO, y que por tanto se encontraban expeditos a acceder a un crédito.

La Tercera Sala Laboral de Lima, afirmó que, de la revisión de los actuados, se despega que el solicitante no realizó una correcta verificación de los requisitos y exigencias crediticias que debían cumplir los clientes, hecho que es corroborado por el propio actor, quien manifestó en su escrito (p. 8-13), que debiendo a la elevada carga laboral y cumplimiento de metas, optó por colocar su sello y dar veracidad a los datos que fueron proporcionados por el operador de créditos; por lo que, atendiendo a que el actor entre sus funciones de control y seguimiento de operaciones crediticias, a efectos de verificar el retorno de la suma otorgadas en calidad de préstamo y ofrecer las garantías necesarias al Banco Agropecuario respecto de su cobro si se diera el hecho de infracción de su compromiso, quedando así acreditado que el actor no cumplió con los objetivos y funciones del puesto que ostentaba como Analista de Créditos señalados en el manual por puesto de trabajo y en el Convenio Marco de Operador de Créditos como consecuencia de ellos ocasionó a la demandada un grave perjuicio económico.

Es por ello y en concordancia con lo establecido por el numeral 3º del artículo 27º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentran acreditadas las faltas graves imputadas al actor por lo que la sanción impuesta es proporcional y razonable; por lo tanto, no le corresponde la indemnización por despido arbitrario pretendida por el actor.

En el Recurso de Extraordinario de Casación el Proceso Laboral signado N° 17293-2012; la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República mediante la Casación Laboral N° 11510-2015 Lima, resolvió declararon que el recurso de casación del actor José Revilla Vuelot, presentado por escrito el 6 de febrero de 2015 (p. 159-174) y ordenado por ley publicar el texto de la presente decisión en el diario oficial El Peruano; la indemnización por despido arbitrario está relacionada con el procedimiento normal de empleo.

CAPÍTULO IV: Resultados Obtenidos

4.1. Análisis Descriptivo

Cabe señalar que las derivaciones que se logra a partir del trabajo de investigación de suficiencia profesional se basan en estudios minuciosos y exhaustivo del expediente que se plantea “Nº 17293-2012-01801-JR-LA-22 – Indemnización por despido arbitrario”

Aceptación e inventario del documento tal se aprecia en la Figura 1.

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA
Sede Tributarios
Esq. Av Nicolas de Pierola con Rufino Torrico

10/03/2015 12:08:42

Nº Ref. Sala: 00341 - 2014 - 0

EXP. 17293-2012-0-1801-JR-LA-22

22012172931801134000422

DISTRITO JUDICIAL : LIMA	PROVINCIA : LIMA
INSTANCIA : 6ª SALA LABORAL	ESPECIALIDAD : LABORAL
RELATOR : INOCENTE TORRES ENVER	SEC. DE SALA : ALMEYDA QUINTANA JULIO MOISES
MOTIVO INGRESO : APELACION DE SENTENCIA	F. ING. SALA : 03/03/2015 08:27:37
PROCESO : ORDINARIO	F. ING. CDG : 18/07/2012 12:45:23
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS	
PROCEDENCIA :	
SUMILLA : DDA DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO	

SUJETOS PROCESALES

DEMANDANTE REVILLA VUELOT JOSE
Casilla : CASILLAS DE CSJ DE LIMA Nº 14114

DEMANDADO BANCO AGROPECUARIO AGROPECUARIO
Casilla : CASILLAS DE CSJ DE LIMA Nº 14114

INVENTARIO 2017

EXP. 17293-2012-0-1801-JR-LA-22

ALMEYDA QUINTANA JULIO MOISES

Figura 1. Expediente Nº 17293-2012-01801-JR-LA-22

Tabla 2*Auto admisorio de la demanda*

Corte Superior de Justicia de Lima	
Vía procedimental ordinario laboral	Demandante: José Revilla Vuelot. Demandada: Banco Agropecuario – AGROBANCO. Materia: Indemnización por Despido Arbitrario Base Legal: Ley N° 26636

Tema tratado en el expediente:

Con fecha 18 de julio del 2012, don José Revilla Vuelot interpone demanda contra el Banco Agropecuario (AGROBANCO), a fin que la emplazada cumpla con cancelarle la suma de S/. 83,078.87 nuevos soles, por indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costas y costos. Señala el actor que el 16 de febrero del 2004, celebró un contrato de trabajo a plazo indeterminado, para realizar las funciones de Analista en la Oficina Regional Tarapoto; indica además, que el sub gerente de recursos humanos de la demandada, mediante carta de fecha 16 de junio de 2012, le otorgó un plazo de 6 días naturales para que haga su descargo, por incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo, que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y resistencia reiterada a las órdenes relacionadas con sus labores, al haber permitido repetidamente que se proporcione a nuestra entidad información falsa con intención de causarle perjuicio económico y/o obtener una ventaja, no cumpliendo con los objetivos y funciones del puesto que ostenta, que trata de la gestión, promoción, control, evaluación y seguimiento de las operaciones crediticias; indica además que el 19 de junio del 2012, lo cesaron definitivamente de sus labores al haber incurrido en las faltas

graves previstas en los literales a) y b) del artículo 25º Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Por otro lado, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima resolvió:

REVOCAR la Sentencia contenida en la resolución número 9, de fecha 29 de noviembre de 2013, obrante a fojas 110-115, que declara FUNDADA la demanda; y REFORMÁNDOLA se declare Infundada, absolviendo de la instancia a la demandada, sin costas ni costos; en lo seguido por José Revilla Vuelot con Banco Agropecuario – AGROBANCO, sobre Indemnización por Despido Arbitrario.

Compartimos con la decisión de la Resolución de Vista emitida por Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, por cuanto se advierte resuelve dentro de los parámetros del debido proceso, toda vez que la demandada cursó la carta de pre aviso de despido de fecha 12 de junio de 2012, obrante a fojas 6-7, y luego le cursó la carta de despido de fecha 19 de junio de 2012 obrante a fojas 14-15, en la que se le imputó como faltas graves previstas en los literales a) y d), del artículo 25º del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al haber incumplido injustificadamente sus obligaciones de trabajo inherentes al cargo de analista de crédito que ostentaba durante la comisión de los hechos, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y resistencia reiterada a las órdenes relacionadas con sus labores, al haber permitido repetidamente con su inacción funcional que se proporcione a AGROBANCO información falsa, relacionada con los créditos irregulares otorgados a Palemón Campos castilla, Manuela ángeles Flores, Wilmar Orlando Tapullima Chujandama y Luz Estela Tapullima Chujandama, con intención de causarle perjuicio

económico y/o obtener alguna ventaja, no cumpliendo con los objetivos y funciones del puesto que ostentaba.

Asimismo, el demandante desempeñó el cargo de Analista de Créditos conforme se advierte del Contrato Individual de Trabajo a Plazo Indeterminado, obrante a fojas 3-5, asumiendo funciones de gestión, promoción, control, evaluación y seguimiento de las operaciones crediticias; así como, elaborar, evaluar, proponer y aprobar dentro de su competencia, propuestas de créditos de acuerdo a las políticas establecidas en el Banco Agropecuario; sin embargo, respecto a los créditos irregularmente otorgados a favor de Palemón Campos Castilla, Manuela Ángeles Flores, Wilmar Orlando Tapullima Chujandama y Luz Estela Tapullima Chujandama, en la carta dirigida al actor de fecha 12 de junio de 2012, obrante a fojas 6-7, la demandada señala que el demandante suscribió en señal de conformidad los informes elaborados por el Operador de Créditos, el ingeniero Alberto Vásquez Lozano, quien indicó que los citados prestatarios contaban con plantación instalada y que poseían buena capacidad de pago, por lo que cumplían con las exigencias del Banco Agropecuario, y que por tanto se encontraban expeditos a acceder a un crédito.

La Tercera Sala Laboral de Lima, afirmó que de la revisión de los actuados, se desprende que el demandante no realizó una correcta verificación de los requisitos y exigencias crediticias que debían cumplir los clientes, hecho que es corroborado por el propio actor, quien manifestó en su escrito de fojas 8-13, que debido a la elevada carga laboral y cumplimiento de metas, optó por colocar su sello y dar la veracidad a los datos que fueron proporcionados por el operador de créditos; por lo que, atendiendo a que el actor tenía entre sus funciones el control y seguimiento de las operaciones crediticias, a efectos de verificar el retorno de la suma otorgada en calidad de préstamos y ofrecer las garantías necesarias al Banco respecto de su cobro en caso de incumplimiento de la obligación; quedando así acreditado que el actor no cumplió con los objetivos y funciones del puesto que ostentaba como analista de créditos señalados en el Manual

por puestos de trabajo y en el Convenio Marco del Operador de Crédito y como consecuencia de ello ocasionó a la demandada un grave perjuicio económico.

Es por ello y de conformidad con lo establecidos por el numeral 3º del artículo 27º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentran acreditadas las faltas graves imputadas al actor por lo que la sanción impuesta es proporcional y razonable; por lo tanto, no le corresponde la indemnización por despido arbitrario pretendidas por el actor.

Finalmente, en el recurso de extraordinario de Casación el Proceso Laboral signado N° 17293-2012; la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República mediante la Casación Laboral N° 11510-2015-Lima, resolvió declararon fundado el recurso de casación interpuesto por la parte peticionario José Revilla Vuelot, mediante escrito de fecha seis de febrero de dos mil quince, que corre en fojas 159-174; y ordenaron la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido contra la parte demandada, Banco Agropecuario – AGROBANCO, sobre indemnización por despido arbitrario.

CONCLUSIONES

Luego de cumplir con los procesos de investigación y actividades pertinentes, se pueden extraer las siguientes conclusiones a partir del expediente registrado No. 17293-2012-0-1801-JR-LA-22.

1. De acuerdo con el Decreto No. 728 sobre disposiciones de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece que la indemnización es el único resarcimiento en caso de despido arbitrario, no prevé la posibilidad de reestructuración. El llamado despido ad nutum proporciona solo protección de compensación indemnizatoria.
2. Se determinó que el Juez de Primera Instancia desde el principio incurre en un error al declarar fundada la demanda, sin considerar la falta grave en que incurre el trabajador.
3. El fallo en el dictamen de la Tercera Sala Permanente de Lima fue adoptado como norma legal, pues se determinó que se le puede imputar al demandante una infracción grave según el Decreto Supremo número 003-97-TR Artículo 27°, Inciso 3, las sanciones fueron proporcionadas y justas, por lo que la arbitraria indemnización solicitada por los demandantes fue incompatible con ellas.

RECOMENDACIONES

Una vez extraídas las conclusiones de la investigación y en base a los casos tratados, se pueden realizar las siguientes recomendaciones.

1. Los órganos jurisdiccionales, al emitir sentencia, poseen el compromiso de resolver conforme a los antecedentes vinculantes del Tribunal Jurisdiccional.
2. Los jueces laborales deben abordar el tema aplicando el principio de consistencia, un requisito para el contenido de las decisiones judiciales que requiere identidad o correspondencia entre el objeto de la demanda y la decisión que resuelve la disputa.
3. Debe promover la permanente actualización de los empleados y empleadores para que entiendan sus derechos y responsabilidades, para que también en el futuro se eviten violaciones en el proceso de despido y los empleados puedan ser conscientes de su derecho a reconocer tal despido.

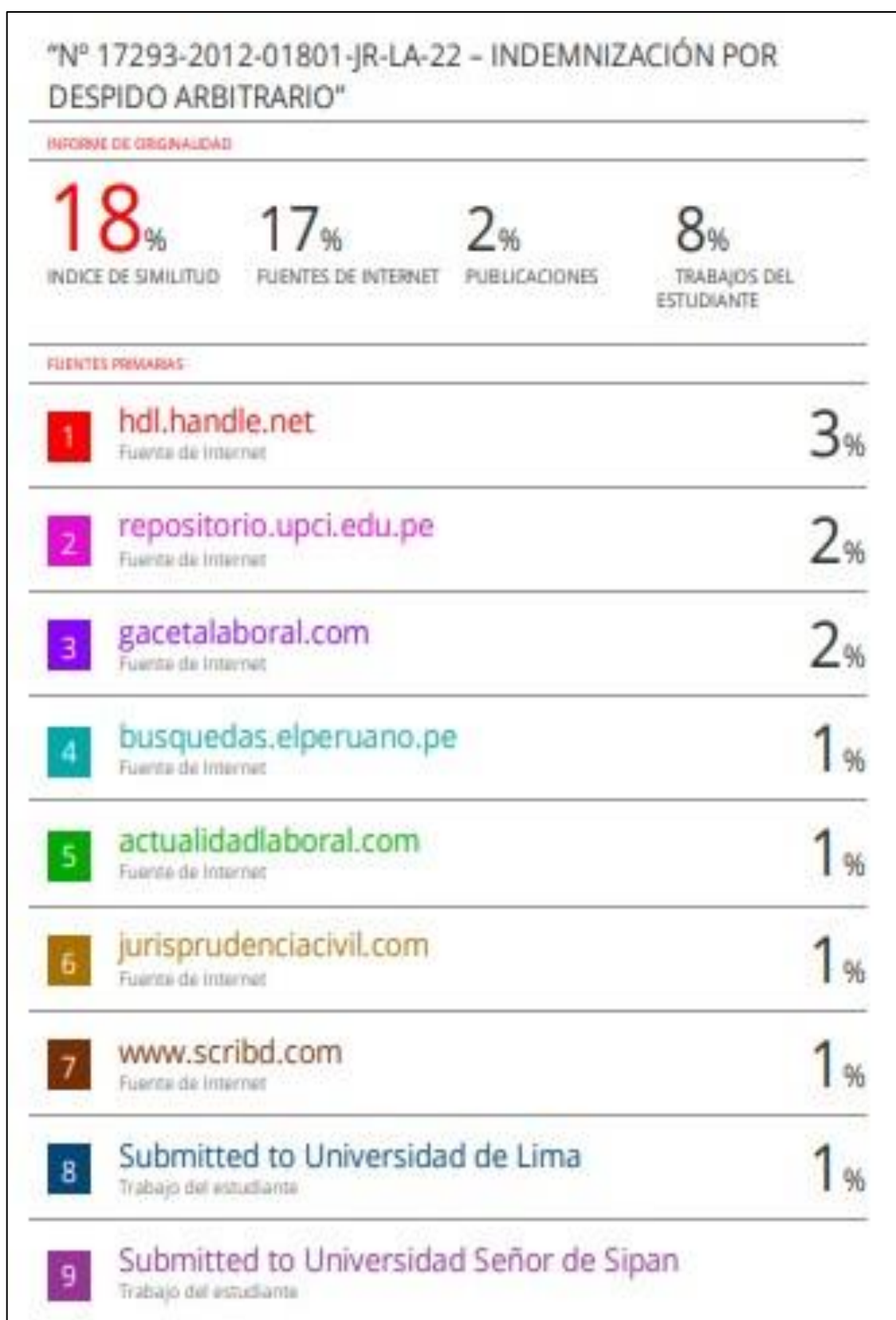
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alva, A. (2016). *Despido laboral: nuevos criterios jurisprudenciales*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S. A.
- Arce, E. (1999). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Arévalo, V. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico.
- Ávalos, O. (2016). *Comentarios a la nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Juristas Editores EIRL.
- Blancas, C. (2021). *El derecho al trabajo y el despido arbitrario: A propósito de una sentencia del Tribunal Constitucional*. Lima: IUS Veritas, 25
- Carrillo, M. (2011). *La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad, una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 12.
- Céspedes, D. (2017). *El estudio del despido arbitrario y la indemnización del proyecto laboral*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Concha, C. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ferro, V. (2012). *La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Revista de la facultad de derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 68.
- Gaceta Jurídica (2021). *Compendium Laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Gonzales, L. (2016). *El comentario de trabajo y sus modalidades*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Malca, V. (2017). *Litigación y proceso: En la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Juristas editores.

- Neves, J. (2015). *El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los plenos jurisprudenciales supremos en materia laboral*. Themis, 67.
- Pacori, C. (2011). *Sobre la indemnización por despido arbitrario*. Arequipa: Uranio.
- Paredes, B. (2015). *Individualización de los fundamentos del despido arbitrario*. Soluciones laborales, 92.
- Rosas, J. (2015). *El derecho laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Sánchez, R. (2016). *Indemnizaciones laborales: Tratamiento legal y casos prácticos*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.
- Toyama, J., y Neyra, C. (2016). *Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre el despido nulo*. Revista IUS Veritas, 52.
- Toyama, J. (2003). *Modificación de condiciones de trabajo: entre el poder de dirección y el deber de obediencia*. Derecho y sociedad, 21.
- Vinatea, L. (2004). *La adecuada protección procesal contra el despido arbitrario, en: estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional*. Academia de la Magistratura. Lima.

ANEXOS

Anexo 1: Evidencia de similitud digital



Anexo 2: Autorización de publicación en repositorio



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

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: LUPACA LAYME, PEDRO SEBASTIAN
 DNI: 01875592 Correo electrónico: PSL77@gmail.com
 Domicilio: Jr. Nazca 684 Depto 1303, Jesus María
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 938 669 075

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO O TESIS

Facultad/Escuela: DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
"N° 17293-2012-0-1801-JR-LA-INDEMNIZACION
POR DESPIDO ARBITRARIO"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) 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, Art23 y Art.33.

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

- (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
19 días del mes de ENERO de 2023



 Firma





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

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: SOSA HUAMAN, JORGE HUYO
 DNI: 78308325 Correo electrónico: Jorgeh.sosah@gmail.com
 Domicilio: Av. Bolívar N°2150 Edif. 26 Dpto. 404. Pueblo Libre
 Teléfono fijo: - - Teléfono celular: 976 561 148

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis (X)
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:
"N° 17273-2012-01801-JR-IA-22- INDEMNIZACIÓN POR
DESPIDO ARBITRARIO"

3.- OBTENER:

Bachiller () Título (X) 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):

- (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
19 días del mes de ENERO de 2023.



 Firma



Anexo 3: Otras evidencias

Figura 2. Copia certificada del expediente materia del presente trabajo

PODER JUDICIAL DEL PERU
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
LIMA
Sede Tributarios
Esq. Av Nicolas de Pierola con Rufino Torrico

10/03/2015 12:08:42

Nº Ref. Sala: 00341 - 2014 - 0

EXP. 17293-2012-0-1801-JR-LA-22

22012172931801134000422

DISTRITO JUDICIAL : LIMA
INSTANCIA : 0ª SALA LABORAL
RELATOR : INOCENTE TORRES ENVER

PROVINCIA : LIMA
ESPECIALIDAD : LABORAL
SEC. DE SALA : ALMEYDA QUINTANA JULIO MOISES

MOTIVO INGRESO : APELACION DE SENTENCIA
PROCESO : ORDINARIO
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS
PROCEDENCIA :
SUMILLA : DDA DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO

F. ING. SALA : 03/03/2015 08:57:37
F. ING. CDG : 18/07/2012 12:45:23

LIETOS PROCESALES

DEMANDANTE : REVILLA VUELOT JOSE
Casilla : CASILLAS DE CSJ DE LIMA - Nro 14114

DEMANDADO : BANCO AGROPECUARIO AGROPECUARIO
Casilla : CASILLAS DE CSJ DE LIMA - Nro 14114

INVENTARIO 2017

EXP. 17293-2012-0-1801-JR-LA-22

ALMEYDA QUINTANA JULIO MOISES

Figura 3. Autoadmisorio de la demanda

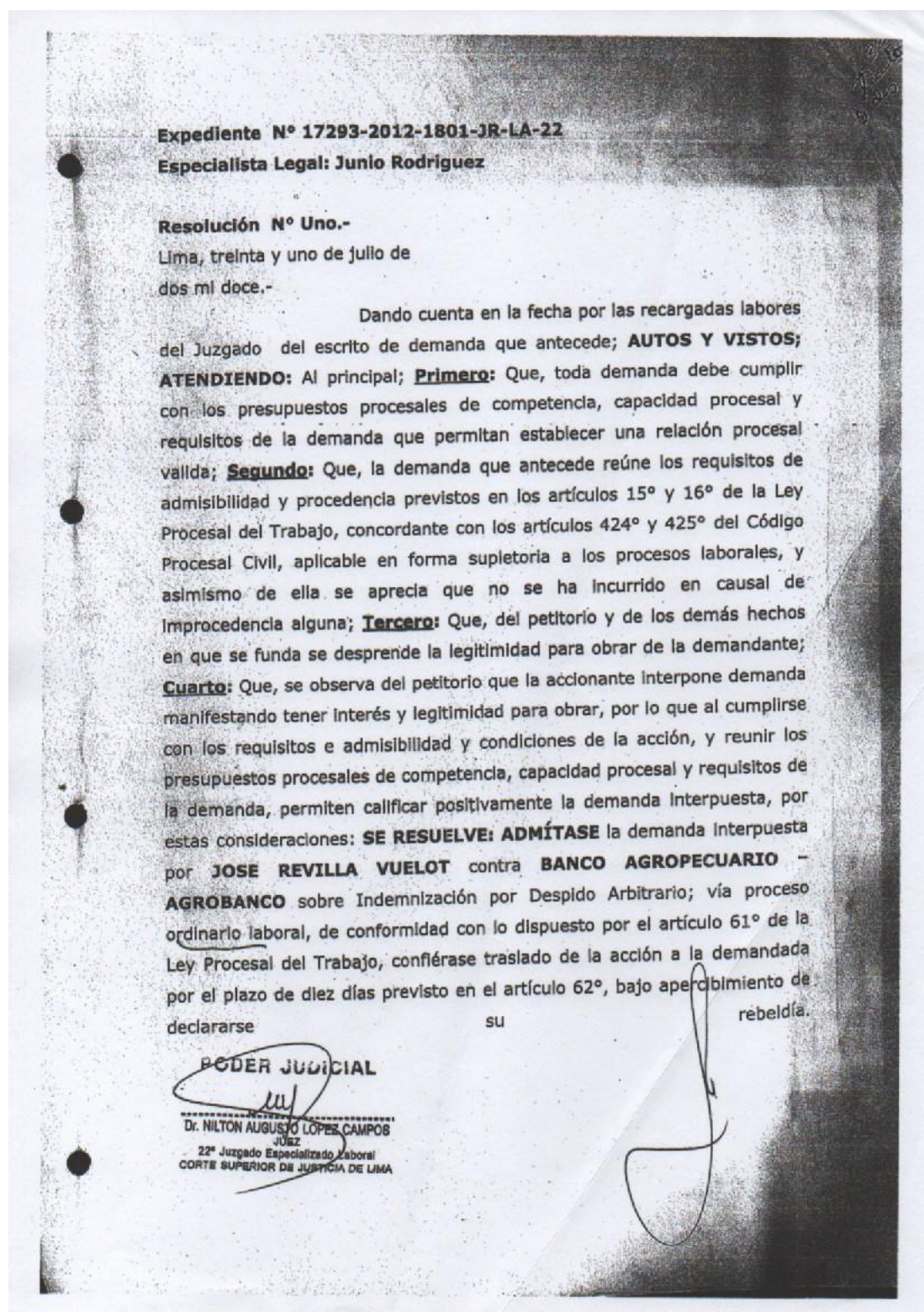


Figura 4. Sentencia del Vigésimo Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo.

110
auto
dey



PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
VIGÉSIMO SEGUNDO JUZGADO TRANSITORIO DE TRABAJO

EXP. 17293-2012-0-1801-JR-LA-22
ESPECIALISTA: Dr. Quezada Escobedo, Rodolfo
SENTENCIA Nro. - 2013-22° JETT

Resolución N° NUEVE
Lima, Veintinueve de noviembre del dos mil trece.

2C
B/12

I. PARTE EXPOSITIVA:

VISTOS: Resulta de autos que mediante escrito de fojas 25 a 31, **JOSÉ REVILLA VUELOT** interpone demanda contra el **BANCO AGROPECUARIO (AGROBANCO)**, a fin que la emplazada cumpla con cancelarle la suma de S/.83,078.87 Nuevos Soles, por indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, costas y costos. Señala el actor que el 16 de febrero del 2004, celebró un contrato de trabajo a plazo indeterminado, para realizar las funciones de Analista A en la Oficina Regional de Tarapoto; indica además, que el Sub Gerente de Recursos Humanos de la demandada, mediante carta de fecha 16 de junio de 2012, le otorgó un plazo de seis días naturales para que haga su descargo, por incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo, que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y resistencia reiterada a las ordenes relacionadas con sus labores, al haber permitido repetidamente que se proporcione a nuestra entidad información falsa con intención de causarle perjuicio económico y/o obtener una ventaja, no cumpliendo con los objetivos y funciones del puesto que ostenta, que trata de la gestión, promoción, control, evaluación y seguimiento de las operaciones crediticias; indica además que el 19 de junio del 2012, lo cesaron definitiva mente de sus labores al haber incurrido en las faltas graves previstas en los literales a) y b) del artículo 25° Decreto Supremo N° 003-97-TR; **mediante Resolución numero UNO de fecha treinta y uno de julio del dos mil doce, obrante a fojas 32, se admitió la demanda y se corrió traslado a la emplazada, quien mediante escrito obrante a fojas 49 a 59, contesta la demanda señalando que, ingresó a trabajar el 16 de febrero de 2004 hasta el 19 de junio de 2012, desempeñándose inicialmente como Analista de Créditos en la Oficina Regional de Tarapoto, luego como Gerente Regional Pucallpa, que le siguió un procedimiento de despido a través del cual se le atribuyeron faltas graves que estuvieron recogidas en el Memorandum ATA N° 128-05-2012, dado que las faltas que se le imputaron corresponde al tiempo que ocupó el cargo de analista de créditos en la Oficina de Tarapoto, el mismo que cuenta con la obligación de confrontar la información brindada por los potenciales prestatarios y recogidas por los operadores de crédito, con la finalidad que la**

PODER JUDICIAL

Dr. Esther M. Llanos

Dr. ESTHER MARGA LLANOS CARDENAS
 JUEZ SUPLENTE JUEZ TRANSITORIO
 del Segundo Juzgado Transitorio de Trabajo de Lima

PODER JUDICIAL

Rodolfo Quezada Escobedo

RODOLFO QUEZADA ESCOBEDO
 AGENTE JUDICIAL

aprobación de créditos se encuentren debidamente sustentadas, así como que el crédito sea destinado para el fin que fue otorgado, dado que el banco no asume riesgos que no conoce o no puede prever, por lo que el analista de créditos para llegar a cumplir con el objetivo de su trabajo debió de realizar visitas que lo lleven a corroborar que el crédito esta en situación de cobro o que se esta volviendo un potencial incobrable, por lo que debió de proteger a la entidad demandada, por lo que el actor pretende hacer creer que su despido se debe a una decisión arbitraria, lo que demiente; asimismo, habiendo el demandante adjuntado las cartas del procedimiento de despido, el despido no es arbitrario; **realizada la Audiencia Única conforme al Acta de fecha veinte de agosto del dos mil trece, obrante a fojas 94,** oportunidad en que se declaró saneado el proceso; se propicio la conciliación sin arribar a ningún acuerdo; se fijaron los puntos controvertidos; se admitieron y actuaron los medios probatorios de las partes, se otorgó plazo a las partes para sus alegatos, en consecuencia su estado es el de expedir sentencia; y,-----

II. PARTE CONSIDERATIVA:

PRIMERO: DE LA ACTIVIDAD PROBATORIA.- De conformidad con los numerales 1°, 2° y 3° del artículo 27° de la Ley N° 26636 - Ley Procesal de Trabajo, corresponde a las partes probar sus afirmaciones y esencialmente, al trabajador probar la existencia del vínculo laboral; y al empleador demandado, probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno y el contrato individual de trabajo; por último el empleador debe probar la causa del despido; y el trabajador, la existencia del mismo, su nulidad cuando la invoque y la hostilidad de la que fuera objeto; además, se debe referir que los artículos 25° y 30° de la Ley Procesal acotada, señalan que los medios probatorios en el proceso laboral tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto de los hechos controvertidos y fundamentar sus decisiones, los cuales son valorados en forma conjunta utilizando su apreciación razonada. -----

SEGUNDO: DE LA CONTROVERSIA.- Que en el caso de autos, conforme a la pretensión del actor y estando a los hechos expuestos por las partes, la fijación de puntos controvertidos de la litis se circunscribe a:

1. Determinar la existencia del despido arbitrario y si le corresponde al actor el pago por concepto de indemnización por despido arbitrario.
2. Determinar si le corresponde al actor el pago por concepto de intereses legales, costos y costas que se generen del presente proceso.

En tal virtud corresponde efectuar la valoración razonada y conjunta de los medios probatorios actuados, teniendo en consideración las alegaciones sostenidas por ambas partes.-----

PODER JUDICIAL
 Dr. ESTHER MARCOZ MACEDO CAJALAN
 JUEZ DE LO LABORAL
 2da. Sala de Trabajo Transitorio de Lima

PODER JUDICIAL
 RODOLFO QUEZADA ESCOBEDO 2
 SECRETARIO JUDICIAL
 2da. Sala de Trabajo Transitorio de Lima

TERCERO: DE LA RELACIÓN LABORAL.- No existe controversia respecto a la existencia del vínculo laboral y el periodo por el record laboral, por cuanto la misma se encuentra debidamente acreditada con el Contrato de trabajo (fs. 3/5), Boleta de pago (fs. 20), y de la propia declaración asimilada de la demandada en su escrito de contestación, razón por la cual está acreditado que la relación laboral entre las partes se inicio el 16 de febrero de 2008 hasta el 19 de junio del 2012.-----

CUARTO: DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.- Que, de conforme al artículo 43° TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que ha regulado la categoría de trabajadores de confianza, haciendo una distinción entre personal de dirección y personal de confianza. En ese sentido, la Ley antes indicada considera que *"Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquéllas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales."* como puede apreciarse, la mayor diferencia existente entre ambas categorías de trabajadores radica en que sólo el personal de dirección tiene el poder de decisión y actúa en representación del empleador, con poderes propios de él. En cambio, el personal de confianza, si bien trabaja en contacto directo con el empleador o con el personal de dirección, y tiene acceso a información confidencial, únicamente coadyuva a la toma de decisiones por parte del empleador o del referido personal de dirección, son sus colaboradores directos. Esta Judicatura considera que, por su naturaleza, la categoría de trabajador de dirección lleva implícita la calificación de confianza, pero un trabajador de confianza no necesariamente es un trabajador de dirección, en la medida que no tiene poder de decisión ni de representación. De otro lado, es de resaltar cómo se llega adoptar tal cargo. Se llega de la siguiente manera: a) aquellos trabajadores contratados específicamente para cumplir funciones propias del personal de confianza y que, en consecuencia, desde el inicio de la relación laboral tiene pleno conocimiento de lo que ello implica; b) aquellos trabajadores que accedieron a un puesto de trabajo para realizar funciones comunes u ordinarias, pero que posteriormente, por determinados factores, el empleador les asignó el cumplimiento de funciones propias de un trabajador de confianza. De la misma manera la calificación de dirección o de confianza es una formalidad que debe observar el empleador. Su inobservancia no enerva dicha condición si de la prueba actuada esta se acredita. Por lo que si un trabajador desde el inicio de sus labores conoce de la

En la ciudad de Lima
Dra. ESTHER MARGOT MATEO CARDENAS
JUEZ SUPLENTERIA
22ª Intendencia Especializada de Trabajo Transitorio

En la ciudad de Lima
RODOLFO QUEZADA ESCOBEDO
SECRETARIO JUDICIAL
22ª Intendencia Especializada de Trabajo Transitorio de Lima

113
auto
traci

calidad de personal de confianza o dirección, o por el hecho de realizar labores que implique tal calificación, estará sujeto a la confianza del empleador para su estabilidad en su empleo, de lo contrario solo cabría la indemnización o el retiro de confianza depositada en él.-----

QUINTO: DE LA FUNDAMENTACIÓN NORMATIVA.- Que, al análisis de la cuestión de fondo, debe en principio tenerse presente las siguientes consideraciones normativas y jurisprudenciales:

- El artículo 22 de la Constitución Política del Estado, establece que *"El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona"*. Por su parte, el artículo 42 de la Constitución de 1979 en la que se inspira la norma vigente, establecía lo siguiente: *"...El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil, y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones..."*.
- La Constitución vigente de 1993 en su artículo 27 precisa que *"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario"*. Sin embargo, cuando se precisa que el desarrollo legislativo debe ser *"adecuado"*, se está resaltando —aunque innecesariamente— que dicho desarrollo no puede ser cualquiera, sino uno que justamente brinde la protección que requiere el derecho a no ser despedido sino por causa justa.
- El Tribunal Constitucional ha establecido en su Sentencia recaída en el Expediente N° 746-2003-AA/TC, fundamento 3. *"En ese sentido, en autos no se ha acreditado fehacientemente la calificación del cargo de la demandante a fin de determinar si le corresponde su reposición o, por haber ejercido un puesto de confianza, sólo la acción indemnizatoria, (...)"* (el subrayado es nuestro).

SEXTO: DEL ANÁLISIS DEL DESPIDO ARBITRARIO.- Que, de los actuados, se tiene el Memorandum ATA N° 128-05-2012 de fecha 22 de mayo del 2012 (fs.43), de la cual se desprende que el Administrador Regional informó al Ejecutivo de Recuperaciones, sobre casos de créditos irregulares encontrados en el CEAR Juanjul; del Informe de fecha 5 de junio de 2012 (fs. 46), se colige que el Jefe del Servicio de Recuperaciones, al detectar irregularidades en el proceso crediticio durante la visita que realizó en la Agencia Regional Tarapoto, informó al Gerente General respecto al otorgamiento de créditos irregulares; mediante la carta de preaviso de despido de fecha 12 de junio del 2012 (fs. 6/7), se le imputa los siguientes cargos, incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo, que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y resistencia reiterada a las ordenes relacionadas con sus labores, al haber otorgado crédito a personas que no contaban con los requisitos para obtener un crédito agropecuario, por lo que mediante carta de fecha 19 de

PODER JUDICIAL
Cra. ESTHER MARGOT MACEDO CARDENAS
JUEZ SUPLENTERIA
Procuraduría de Trabajo Transitorio

PODER JUDICIAL
RODOLFO QUEZADA ESCOBEDO
SECRETARIO JUDICIAL

114
cinto
Castro

junio de 2012 (fs. 14/15), la demandada considera justo despedir al actor, dado que no ha cumplido con las funciones propias de su cargo conforme se puede observar del manual por puesto de trabajo (fs. 16/17); si bien ha quedado acreditado que el actor incumplió con sus deberes funcionales indicadas en manual por puesto de trabajo, así como del convenio marco de operador de crédito; sin embargo, la demandada no ha acreditado que el actor tenga reincidencia en este tipo de faltas, que hagan que la sanción impuesta es proporcional y razonable, estando a ello, al no haberse acreditado que la sanción adoptada por la demandada fue justa conforme al principio de proporcionalidad y razonabilidad en la sanción, la sanción impuesta es arbitraria, dado que pudo aplicar otro tipo de sanciones mas acordes a la falta cometida como la suspensión de labores, siendo ello así, al haberse aplicado la sanción de despido como última ratio, el despido resulta arbitrario. En consecuencia corresponderá abonar la indemnización por despido arbitrario establecido en el artículo 38° de la referida Ley, que señala "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."; siendo ello así, su pago debe ser calculado teniendo en cuenta la última remuneración percibida por el actor, consignada en la boleta de pago (fs. 20), y el record laboral del 16 de febrero del 2004 al 19 de junio del 2012, siendo el tiempo de servicios del actor (8 año, 4 meses y 3 días), por lo que le corresponde la suma por indemnización por despido arbitrario, según el cuadro siguiente:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO	
Remuneración S/6,667.50	
	$S/6,667.50 \times 1.5 = S/9,951.25$
	$S/9,951.25 \times 8 \text{ años} = S/79,610.00$
	$S/9,951.25 / 12 \times 4 \text{ meses} = S/3,283.75$
	$S/9,951.25 / 360 \times 3 \text{ días} = S/82.09$
Deposito indemnización despido arbitrario S/82,175.84	

SÉTIMO: DE LOS INTERESES LEGALES.- Conforme a lo dispuesto por el Decreto Ley 25920, los montos adeudados por los beneficios sociales, devengan intereses a partir del día siguiente de aquél en que se produjo el incumplimiento, en éste caso después del cese del accionante y hasta el día de su pago efectivo, sin que sea necesario que el trabajador afectado exija judicial o extrajudicialmente, el cumplimiento de la obligación al empleador o pruebe haber sufrido algún daño; en consecuencia corresponde imponer la obligación de pago de los intereses legales respecto a las pretensiones admitidas, las que se liquidaran en ejecución de sentencia.

PODER JUDICIAL

Esther Margot Mucelo Carreñas
 Dra. ESTHER MARGOT MUCELO CARREÑAS
 JUEZ SUPERIOR
 22° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

Rodolfo Quezada Escobedo
 RODOLFO QUEZADA ESCOBEDO
 SECRETARIO JUDICIAL
 22° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima
 CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

OCTAVO: DE LAS COSTAS Y COSTOS. Si bien las costas y costos del proceso, son de cargo de la parte vencida, sin embargo, conforme al artículo 413° del Código Procesal Civil, las entidades del Estado se encuentran exentas del pago de costas y costos, por ende debe eximirse a la demandada de su pago.

III. PARTE RESOLUTIVA:

Que de conformidad con el Artículo 48 de la Ley Procesal del Trabajo, Administrando Justicia a Nombre de la Nación.

FALLO: Declarando **FUNDADA** la demanda de fojas 25 a 31, interpuesta por **JOSÉ REVILLA VUELOT** contra el **BANCO AGROPECUARIO (AGROBANCO)**, en consecuencia **ORDENO** que la entidad demandada, pague a favor de la demandante la suma de **S/. \$2,175.84 (OCHENTA Y DOS MIL CIENTO SETENTA Y CINCO CON 84/100 NUEVOS SOLES)**, por indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales, sin costas ni costos. Tómese Razón y Hágase Saber.

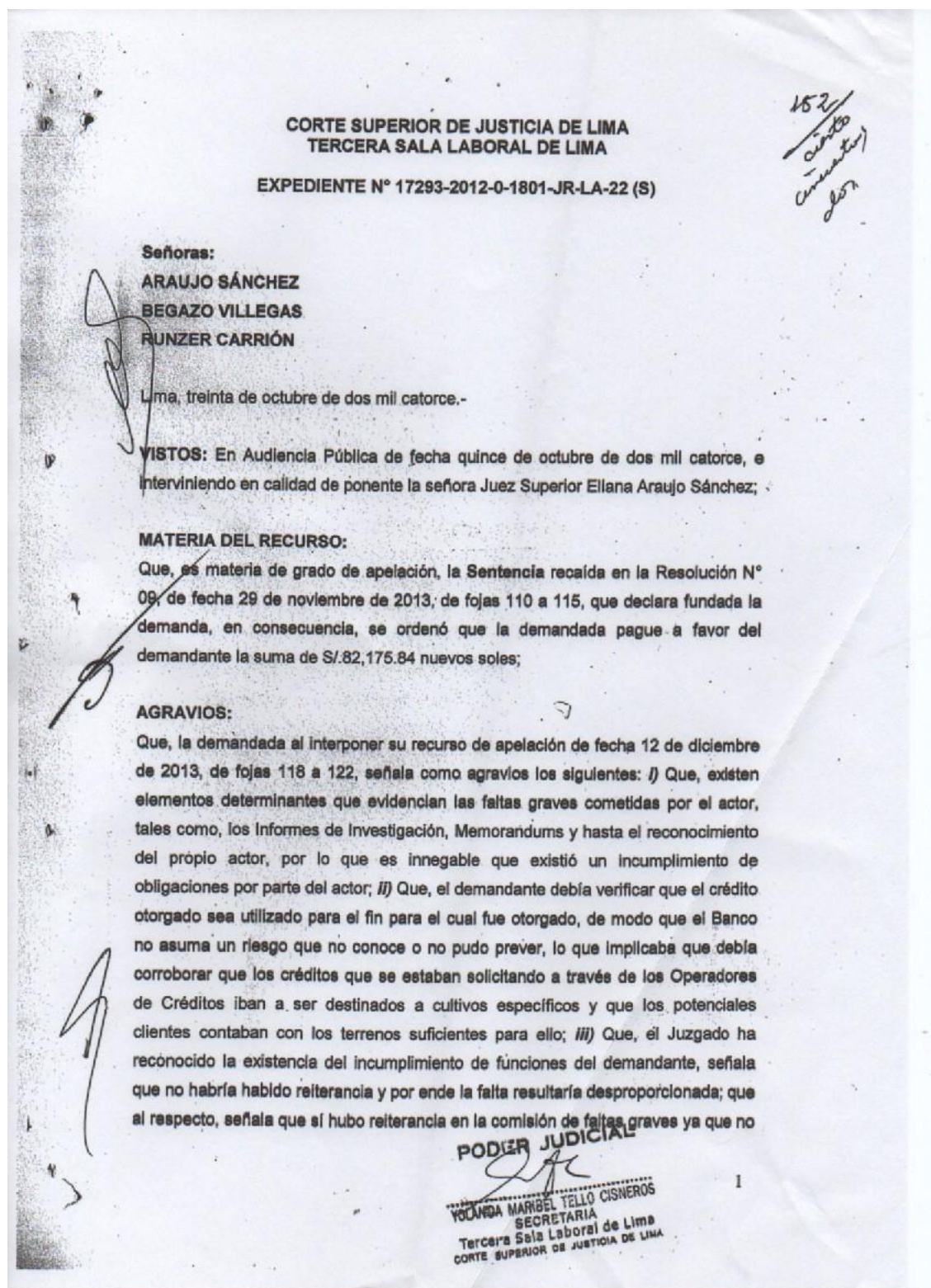
PODER JUDICIAL

Esther M. Macedo C.
ESTHER MARGOT MACEDO CARDENAS
JUEZ SUPLENTERIA
21° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

PODER JUDICIAL

Rodolfo Quezada Escobedo
RODOLFO QUEZADA ESCOBEDO
SECRETARIO JUDICIAL
22° Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

Figura 5. Sentencia de la Tercera Sala Laboral Permanente de Lima.



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA**

EXPEDIENTE N° 17293-2012-0-1801-JR-LA-22 (S)

se trató de un solo caso sino de una pluralidad de los mismos, en los cuales el actor contravino directamente las directivas e instrucciones del empleador contenidas en el Manual de Funciones;

CONSIDERANDO:

Primero: Que, de conformidad con el artículo 370°, *in fine*, del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, que recoge, en parte, el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, en la apelación la competencia del superior solo alcanza a ésta y a su tramitación, por lo que corresponde a este órgano jurisdiccional revisor circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada. Conforme al principio descrito, el órgano revisor se pronuncia respecto a los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda instancia;

Segundo: Que, la carga de la prueba de conformidad con el artículo 27° de la Ley N° 26636, señala que corresponde a las partes probar: 1. Al trabajador la existencia del vínculo laboral; 2. Al empleador demandado probar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas legales, los convenios colectivos, la costumbre, el reglamento interno de trabajo y el contrato individual de trabajo, y, 3. Al empleador la causal del despido; al trabajador probar la existencia del despido, su nulidad cuando lo invoque y la hostilidad de la que fuera objeto; en ese sentido, las partes coinciden en la existencia de la relación laboral, por lo que no es materia de controversia; en cuanto al numeral 2) no es materia de agravio; y en lo relativo al numeral 3) si bien es cierto, el demandante invoca el despido arbitrario, por consiguiente el pago de una indemnización, también es cierto que esta prueba se invierte cuando el empleador alega la causal de despido, en mérito a lo señalado en esta propia norma, siendo ello así, se debe determinar si realmente existió la comisión de falta grave por parte del demandante;

Tercero: Determinación de la falta grave: Que la demandada cursó la carta de pre aviso de despido de fecha 12 de junio de 2012, de fojas 06 y 07, y

PODER JUDICIAL

YOANICA MARIBEL TELLO CISNEROS
SECRETARIA
Tercera Sala Laboral de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA**

EXPEDIENTE N° 17293-2012-0-1801-JR-LA-22 (S)

posteriormente cursó la carta de despido de fecha 19 de junio de 2012, de fojas 14 y 15, imputándole como faltas graves previstas en los literales a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al haber incumplido injustificadamente sus obligaciones de trabajo inherentes al cargo de Analista de Crédito que ostentaba durante la comisión de los hechos, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y resistencia reiterada a las órdenes relacionadas con sus labores, al haber permitido repetidamente con su inacción funcional que se proporcione a Agrobanco información falsa, relacionada con los créditos irregulares otorgados a Palemón Campos Castilla, Manuela Angeles Flores, Wilmar Orlar y/o Tapullima Chujandama y Luz Estela Tapullima Chujandama, con intención de causarle perjuicio económico y/o obtener alguna ventaja, no cumpliendo con los objetivos y funciones del puesto que ostentaba;

Cuarto: Que, el demandante desempeñó el cargo de Analista de Créditos conforme se advierte del Contrato Individual de Trabajo a plazo indeterminado, de fojas 03 a 05, siendo sus funciones la gestión, promoción, control, evaluación y seguimiento de las operaciones crediticias, así como elaborar, evaluar, proponer y aprobar dentro de su competencia, propuestas de créditos de acuerdo a las políticas establecidas en el Banco Agropecuario; sin embargo, respecto a los créditos irregularmente otorgados a favor de Palemón Campos Castilla, Manuela Ángeles Flores, Wilmar Orlando Tapullima Chujandama y Luz Estela Tapullima Chujandama, en la carta dirigida al actor de fecha 12 de junio de 2012, de fojas 06 y 07, la demandada señala que el demandante suscribió en señal de conformidad los informes elaborados por el Operador de Créditos, el Ingeniero Alberto Vásquez Lozano, quien indicó que los citados prestatarios contaban con plantación instalada y que poseían buena capacidad de pago, por lo que cumplían con las exigencias del Banco Agropecuario, y que por tanto se encontraban expeditos a acceder a un crédito;

Quinto: Que, de la revisión de los actuados, se desprende que el demandante no realizó una correcta verificación de los requisitos y exigencias crediticias que debían cumplir los clientes, hecho que es corroborado por el propio actor, quien manifestó

PODER JUDICIAL

YOLANDA MARIBEL TELLO CISNEROS
SECRETARIA
Tercera Sala Laboral de Lima
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA
TERCERA SALA LABORAL DE LIMA

EXPEDIENTE N° 17293-2012-0-1801-JR-LA-22 (S)

en su escrito de fojas 08 a 13, que debido a la elevada carga laboral y cumplimiento de metas, optó por colocar su sello y dar veracidad a los datos que fueron proporcionados por el Operador de Créditos; por lo que atendiendo a que el actor tenía entre sus funciones el control y seguimiento de las operaciones crediticias, a efectos de verificar el retorno de la suma otorgada en calidad de préstamo y ofrecer las garantías necesarias al Banco respecto de su cobro en caso de incumplimiento de la obligación; quedando así acreditado que el actor no cumplió con los objetivos y funciones del puesto que ostentaba (Analista de Créditos) señalados en el Manual por puesto de trabajo, de fojas 16 y 17, y en el Convenio Marco de Operador de Crédito, de fojas 18 y 19, y como consecuencia de ello, ocasionó a la demandada un grave perjuicio económico;

Sexto: Que, en ese sentido, de conformidad con el numeral 3 del artículo 27° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentran acreditadas las faltas graves imputadas al actor por lo que la sanción impuesta es proporcional y razonable; por tanto no le corresponde la indemnización por despido arbitrario pretendida en el presente proceso; y estimándose los agravios formulados por la demandada, se procede a revocar la Sentencia; y reformándola se declara infundada la demanda;

Por estas consideraciones, con la autoridad que confiere la Constitución Política del Perú;

SE RESUELVE:

REVOCAR la Sentencia recaída en la Resolución N° 09, de fecha 29 de noviembre de 2013, de fojas 110 a 115, que declara fundada la demanda; y **REFORMÁNDOLA** se declara **Infundada**; absolviendo de la instancia a la demandada, sin costas ni costos; en los seguidos por **JOSÉ REVILLA VUELOT** con **BANCO AGROPECUARIO - AGROBANCO**, sobre Indemnización por Despido Arbitrario; y los **DEVOLVIERON** al Vigésimo Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Lima.-

PODER JUDICIAL

JUAN MIGUEL ROLDÁN CORDERO
Secretaría
Tercera Sala Laboral de Lima
Jurisdicción de Justicia de Lima

Figura 6. Casación Laboral de la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Suprema de Justicia de la República.

Sistema de Notificaciones Electrónicas - SINE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA

Secretaría de Sala - SOCIOSEJUNARU

SALDIVER Ana Mari - SALDIVERANAMARI@suprema.gob.pe

Fecha: 02/12/2016 a las 09:07:44 am

ASOCIACION JUSTICIA INDEPENDIENTE CORPOCOTU

SUPREMA / LIMA, PERU DISTRITO

CERTIFICACIÓN DEL CONTENIDO

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 11510-2015
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

Lima, quince de julio de dos mil dieciséis

VISTO y CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación interpuesto por el demandante, **José Revilla Vuelot**, mediante escrito de fecha seis de febrero de dos mil quince, que corre en fojas ciento cincuenta y nueve a ciento setenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** de fecha treinta de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cincuenta y dos a ciento cincuenta y cinco, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha veintinueve de noviembre de dos mil trece, en fojas ciento diez a ciento quince, que declaró fundada la demanda, y **reformándola** declararon **infundada**; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021.

Segundo: El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal, y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que son: a) La aplicación indebida de una norma de derecho material, b) La interpretación errónea de una norma de derecho material, c) La inaplicación de una norma de derecho material, y d) La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

Tercero: Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada Ley, y según el caso sustente: a) Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió

1

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 11510-2015

LIMA

Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO

aplicarse, b) Cuál es la correcta interpretación de la norma, c) Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse y d) Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

Cuarto: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas veinticinco a treinta y uno, que el actor pretende el pago de ochenta y tres mil setenta y ocho con 87/100 nuevos soles (S/.83,078.87) por concepto de indemnización por despido arbitrario, más intereses legales, con costas y costos del proceso.

Quinto: De la revisión del recurso, se advierte que el recurrente no ha precisado causal de casación; asimismo, señala que se reserva el derecho a fundamentar el recurso dentro del plazo previsto en el artículo 428° del Código Procesal Civil (el cual no está previsto para el recurso de casación), y con fecha trece de febrero de dos mil quince presentó otro escrito, que corre en fojas ciento sesenta y cinco a ciento setenta y cuatro, en el que señala los fundamentos de su recurso; sin embargo, es interpuesto fuera del plazo de los diez (10) días previsto en el inciso b) del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, por lo que no puede ser considerado; en consecuencia, al no haber cumplido con denunciar causal de casación alguna y su fundamento respectivo, contraviene lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo lo invocado en **improcedente**.

Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021:

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**CASACIÓN LABORAL N° 11510-2015
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **José Revilla Vuelot**, mediante escrito de fecha seis de febrero de dos mil quince, que corre en fojas ciento cincuenta y nueve a ciento setenta y cuatro; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Banco Agropecuario - AGROBANCO**, sobre indemnización por despido arbitrario; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque** y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

CHAVES ZAPATER

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

NMLC / JLMC