



PRONUNCIAMIENTOS LABORALES

1 **CORTE SUPREMA PRECISA LOS ALCANCES DE LA FALTA GRAVE POR USO NO AUTORIZADO DE DOCUMENTOS** (CASACIÓN LABORAL N° 5920-2023 MOQUEGUA)

La Corte Suprema determinó que la utilización no autorizada de documentos de propiedad del empleador puede constituir una falta grave y justificar el despido, aun cuando dichos documentos no tengan carácter confidencial.

El caso involucró a un trabajador que utilizó documentos de la empresa como medios probatorios en un proceso judicial para obtener una pensión de invalidez. Aunque alegó que no los había obtenido directamente de su empleador y que la información no era confidencial, la Corte consideró acreditado que los documentos pertenecían a la empresa y que fueron utilizados sin autorización, generando un quebrantamiento de la buena fe laboral.

La Sala Suprema precisó que el literal d) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR contempla expresamente como falta grave la utilización no autorizada de documentos de la empresa, sin exigir que estos tengan carácter reservado o confidencial. Por ello, al haberse acreditado objetivamente la conducta imputada, descartó la existencia de un despido fraudulento.

En consecuencia, la Corte Suprema validó el despido y dejó como criterio relevante que el uso no autorizado de documentos de propiedad del empleador puede configurar falta grave, incluso cuando la información contenida en ellos no sea confidencial.

2 **CORTE SUPREMA: PONER A DISPOSICIÓN UN CARGO DE CONFIANZA NO SIEMPRE EQUIVALE A UNA RENUNCIA** (CASACIÓN N° 2115-2004-LIMA)

La Corte Suprema, en el caso bajo comentario, estableció que la puesta a disposición de un cargo de confianza solo puede ser considerada equivalente a una renuncia cuando responde a una decisión libre y voluntaria del trabajador, acompañada de plena intención y conocimiento de sus efectos.

El caso correspondió a un trabajador de EMAPE que, ante el requerimiento de la empresa para que los funcionarios pusieran sus cargos de confianza a disposición de la nueva administración, presentó una carta señalando que se ponía a disposición. La empresa interpretó esta comunicación como una renuncia y dio por terminada la relación laboral. Sin embargo, la Corte Suprema consideró que el trabajador no había expresado una voluntad real de renunciar, sino su disposición a continuar trabajando bajo las órdenes de la nueva administración.

La Corte también resaltó que la comunicación fue realizada como consecuencia de un requerimiento del empleador y dentro de un plazo determinado, lo que reducía el margen de libertad del trabajador para adoptar esa decisión. Por ello, concluyó que no existió una renuncia válida y que la terminación de la relación laboral constituyó un despido arbitrario, correspondiendo el pago de la indemnización legal.

Así, la sentencia precisa que la sola presentación de una carta poniendo a disposición un cargo de confianza no basta para acreditar una renuncia. Para que produzca dicho efecto, debe existir una manifestación auténtica, libre e inequívoca de voluntad del trabajador de terminar la relación laboral.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe

S SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS