

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Sumilla: *En el caso de la aplicación del principio de tipicidad en el ámbito legislativo, el requisito de ley cierta no puede entenderse en el sentido de "exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales", pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso.*

Lima, veinticinco de abril de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número doce mil setecientos once, guion dos mil diecisiete, guion **CAJAMARCA**, en audiencia pública de la fecha y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Ato Alvarado**, con la adhesión de los señores jueces supremos Arévalo Vela, Ubillus Fortini y Yaya Zumaeta; y el **voto en minoría** del señor juez supremo **Malca Guaylupo**, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Telefónica del Perú S.A.A.**, mediante escrito presentado el siete de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y siete a quinientos once, contra la **Sentencia de Vista** del treinta de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos treinta y siete, que **confirmó la Sentencia emitida en primera instancia** de fecha veinte de agosto de dos mil quince, que corre de fojas trescientos sesenta y siete a trescientos ochenta, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por **Luis Alfredo Barragán Sandoval**, sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la codemandada se declaró procedente mediante resolución de fecha cinco de setiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas noventa y siete a cien del cuaderno de casación, por las causales de: **i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;** y **ii) Infracción normativa por incorrecta interpretación del literal a)**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

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, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso

a) Pretensión: Conforme se aprecia de la **demanda de fecha siete de enero de dos mil catorce**, que corre en fojas uno a veinte, el actor solicitó se deje sin efecto el despido fraudulento del que fue objeto el dos de diciembre de dos mil trece por parte de su empleadora y; como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el mismo puesto que ostentaba antes de su despido, en las mismas condiciones laborales y sin discriminación, con costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El juez del Primer Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, mediante **Sentencia de fecha veinte de agosto de dos mil quince**, contenida en la resolución número quince, declaró **fundada** la demanda, al considerar que si bien existen indicios de la participación del recurrente en un incidente, no se ha acreditado que haya sido él quien protagonizó la trifulca o que haya sido la persona que inicio el incidente. Por tanto, la empleadora a imputado faltas graves amparándose en preceptos normativos que regulan situaciones genéricas, pues como se advierte las normas son amplias y enmarcan un sinnúmero de posibilidades en las que el empleador puede adecuar la conducta del trabajador, encontrándonos ante un despido fraudulento.

c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Especializada Civil Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante **Sentencia de Vista de fecha treinta de junio de dos mil dieciséis**, contenida en la resolución número diecinueve, **confirmó** la sentencia emitida en primera instancia, argumentando que asumiendo que los hechos fuesen ciertos, estos no podrían verse tipificados ni en el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

inciso a) ni en el inciso y) del Reglamento Interno de Trabajo, pues son de carácter general, por lo que se ha trasgredido el principio de legalidad.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Sobre la causal mencionada en el acápite i)

Dicho dispositivo legal prescribe:

“Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.”

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el citado inciso, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, esta

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Suprema Sala declarará fundado el recurso y la nulidad de la resolución recurrida; conforme el artículo 39° de la Ley N° 29497 ¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Quinto: Respecto al debido proceso, Telefónica de Perú S.A.A., indica que no se ha tenido en cuenta el medio probatorio de oficio consistente en la declaración del testigo José Becerra Infantas referente a los hechos acontecidos en el evento de integración con los socios comerciales.

Sexto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Sobre el debido proceso, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Sétimo: Análisis del caso concreto

De la revisión de la Sentencia de Vista que obra de fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos treinta y siete, cuyos fundamentos esenciales se encuentran transcritos de los considerandos cuarto a vigésimo sétimo, se verifica que efectivamente en la decisión adoptada sobre el despido fraudulento no se ha mencionado el testimonial de oficio llevado a cabo en la Audiencia Única que corre de fojas trescientos cuarenta y ocho a trescientos cincuenta y nueve.

Sin embargo, es la obligación del juez valorar en forma conjunta y razonada todos los medios de prueba formando una secuencia integral, en donde ninguna prueba puede ser tomada en forma aislada, tampoco en forma exclusiva, sino en conjunto, toda vez que solo teniendo una visión integral de los medios probatorios se pueden sacar conclusiones en busca de la verdad, que es el fin del proceso.

Octavo: Debe tenerse en cuenta que bajo un Sistema de Valoración Probatoria de “Sana Crítica”, en donde se establece que el juez aprecia todos los medios probatorios actuados, los confrontan unos con otros, los valora y llega al convencimiento de los hechos, tiene la obligación de motivar su decisión en base a los medios probatorios que le han producido convicción sobre los hechos en controversia.

En el caso concreto, consideramos que las instancias de mérito bajo un *criterio en la estimación de la prueba*² han considerado intrascendente el testimonio del señor José Alberto Becerra Infantas —sin que ello implique restarle su valor probatorio— al no producirle convicción sobre los hechos alegados, no integrando su testimonio en el contenido de la resolución al no ser considerado una valoración esencial y determinante que sustente su decisión (concordante con el artículo 197° del Código Procesal Civil³, en aplicación supletoria), sin que esto pueda suponer que invalida el

² “ Son los parámetros abstractos de corrección en la graduación de certeza sobre la información que proporcionan los medios de prueba que adopta el Juez para interpretar y calificar los enunciados fácticos que proponen las partes.” <https://legis.pe/valoracion-prueba-proceso-laboral-ricardo-corrales/>

³ “Artículo 197.- Valoración de la prueba.-

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

fallo emitido o que se haya vulnerado el debido proceso, pues en el desarrollo del mismo se ha garantizado un amplio contradictorio en la actuación de cada medio de prueba.

Noveno: En ese sentido, podemos concluir que la Sentencia de Vista ha emitido pronunciamiento respecto de lo pretendido, cumpliendo con precisar los hechos, normas y pruebas que le han permitido asumir el criterio en el que sustenta su decisión respaldado solamente con los medios de prueba⁴, los cuales a su consideración han sido determinantes para el fallo en el presente caso, guardando sus fundamentos conexión lógica, de manera que dicho fallo no puede ser cuestionado por vulneración al debido proceso; por lo cual, no se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo la causal declarada procedente en **infundada**.

Décimo: Sobre la causal mencionada en el acápite ii)

El artículo presuntamente infraccionado, establece:

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.(...)”.

Todos los medios probatorios son valorados por el Juez en forma conjunta, utilizando su apreciación razonada. Sin embargo, en la resolución sólo serán expresadas las valoraciones esenciales y determinantes que sustentan su decisión.”

⁴ Carta de Preaviso (fojas veintiocho a treinta y uno), Descargo (fojas sesenta y cuatro a sesenta y ocho), Reglamento Interno de Trabajo (fojas setenta y cinco a ochenta y nueve), dos fotografías (fojas noventa a noventa y uno), denuncias (treinta y tres a treinta y cuatro; y , noventa y dos a noventa y tres), correos electrónicos (fojas treinta y cinco a cuarenta; y , noventa y cuatro a noventa y cinco), carta de goce de periodo vacacional (fojas ciento seis), Acta de visita inspectiva (fojas ciento quince a ciento diecisiete), comunicado (fojas ciento veinticuatro).

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Es necesario también para resolver el caso en concreto, señalar lo prescrito en el artículo 11º, incisos a) e y) del Reglamento Interno de Trabajo:

*“Artículo 11º.- **Constituyen obligaciones de los trabajadores, las siguientes:***

*a) **Conocer, acatar y cumplir el Reglamento Interno de Trabajo, así como todas las directivas dispuestas por la empresa y órdenes impartidas por el personal de Dirección. (...)***

*y) **Tratar cortésmente a los clientes internos y externos y a toda persona que tenga relación alguna con la empresa o con las que tuviera que alternar por las funciones que desempeña, procurando solucionar las peticiones dentro de sus posibilidades y con arreglo a las atribuciones que le han sido conferidas. (...)***”

Décimo Primero: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por el juez y el Colegiado Superior, **la controversia se enfoca en determinar si la conducta del accionante se puede subsumir como falta grave o si por el contrario se vulnera el principio de tipicidad por la generalidad de su descripción en las normas antes detalladas**, para efectos de establecer si existe un despido fraudulento o no.

Décimo Segundo: Respecto al despido

El despido es la extinción de la relación de trabajo fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos:

- a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y
- b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo éstas previstas en el 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 .

Décimo Tercero: En relación a la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

La Buena Fe Laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente⁵.

Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

Respecto a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, se debe señalar que el ejercicio de la potestad directiva del empleador tiene **no solo la facultad de**

⁵ PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

dictar órdenes singulares y específicas para que los trabajadores ejecuten su prestación laboral, sino también la de establecer normas y disposiciones de carácter general y permanente conducentes a organizar y regular las labores que se desarrollen dentro de la empresa⁶.

En ese contexto, los empleadores pueden emitir el Reglamento Interno de Trabajo, el cual contiene todas las disposiciones respectivas que deben cumplir los trabajadores de la empresa.

Siendo así, la interpretación del inciso a) 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, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad; además, que las directrices impartidas por el empleador a través de su Reglamento Interno de Trabajo deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores, pues de lo contrario el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva.

Entonces, si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual establece que las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Décimo Cuarto: Análisis del caso concreto

A fin de determinar si la conducta del demandante puede configurarse o no como la **falta grave** prevista en el **inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado**

⁶ BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, pp. 223-224.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y a la Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (RIT), esta Sala Suprema considera que centrado en el debate producido en instancia casatoria, el análisis se enmarcará, **primero**, en determinar los alcances del Principio de Tipicidad, **segundo**, evaluación de los hechos fácticos materia de controversia, y **tercero**, la adecuación de los hechos en la configuración de falta grave (subsunción).

Décimo Quinto: Alcances del Principio de Tipicidad

Conforme a lo expuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC⁷:

“el subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal.”

En ese sentido, nuestro ordenamiento laboral ha adoptado desde sus inicios, en materia de regulación del despido, el sistema de enumeración taxativa para definir la falta grave, razón por la cual únicamente se reputa como tal aquella conducta del trabajador que se encuentra tipificada.

El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley.

⁷ <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Como lo ha expresado el Tribunal Constitucional (Cfr. Expediente N° 010-2002-AI/TC⁸), este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*ley escrita*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*ley previa*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*ley cierta*). Esta aparente claridad del concepto plantea, sin embargo, ciertas dificultades a la hora de analizar el cumplimiento efectivo del principio de tipicidad en aquellas normas sancionadoras caracterizadas por la vaguedad, amplitud o indeterminación en la descripción de las conductas tipificadas como infracción.

Por ende, el Tribunal Constitucional también ha dicho que, en el caso de la aplicación del principio de tipicidad en el ámbito legislativo, el requisito de *ley cierta* no puede entenderse en el sentido de "*exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales*", pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso (fundamento 46 de la STC N°0010- 2002-PA/TC).

En cambio, sí está proscrita la indeterminación total de las disposiciones jurídicas, y ello es así porque una disposición jurídica totalmente indeterminada se opone no sólo al requisito de certidumbre que toda disposición normativa debe cumplir, sino también, porque inevitablemente conlleva a una actividad reconstructiva del órgano competente en la que el ejercicio de la potestad decisoria queda librada al arbitrio de dicho órgano.

Esta conclusión también es compartida por la jurisprudencia constitucional comparada. Así, el **Tribunal Constitucional de España** ha sostenido que:

“la exigencia de “ley cierta” no resulta vulnerada cuando el legislador regula los supuestos ilícitos mediante conceptos jurídicos indeterminados, siempre que su concreción sea razonablemente factible en virtud de criterios lógicos, técnicos o de experiencia, y permitan prever con suficiente seguridad, la naturaleza y las

⁸ <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00010-2002-AI.html>

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

características esenciales de las conductas constitutivas de la infracción tipificada” (STC 69/1989)⁹.

Décimo Sexto: En esa misma línea de análisis, se advierte que la Sentencia de Vista que corre de fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos treinta y siete, ha concluido que “asumiendo que los hechos fueran ciertos”, estos no podrían verse tipificados ni en el inciso a) e y) del Reglamento Interno de Trabajo debido a su generalidad¹⁰.

De la lectura de ambos incisos, se advierte que si bien existe un grado de generalidad, ello no es óbice para que bajo un razonamiento de criterios lógicos y de experiencia puedan configurarse hechos fácticos en esta norma tipificada, por tanto, este Supremo Tribunal no comparte los fundamentos expuesto por la Sala Superior, al fin de exigir una exhaustividad en la precisión de la tipificación de una falta grave laboral en el caso concreto, debido a que sería imposible que todas las *conductas laborales* puedan estar descritas y plasmadas en un solo cuerpo normativo.

Décimo Séptimo: Evaluación de los hechos fácticos materia de controversia

Del contenido de la carta de preaviso, que obra a fojas veintiocho a treinta y uno, al demandante se le imputa la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que consiste en la inobservancia de los incisos a) e y) artículo 11° del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Telefónica Móviles S.A.

El referido documento señaló que:

⁹ <http://hj.tribunalconstitucional.es/en/Resolucion/Show/1275>

¹⁰ Estas normas indican que:

“Artículo 11°.- Constituyen obligaciones de los trabajadores, las siguientes:

a) Conocer, acatar y cumplir el Reglamento Interno de Trabajo, así como todas las directivas dispuestas por la empresa y órdenes impartidas por el personal de Dirección. (...)

y) Tratar cortésmente a los clientes internos y externos y a toda persona que tenga relación alguna con la empresa o con las que tuviera que alternar por las funciones que desempeña, procurando solucionar las peticiones dentro de sus posibilidades y con arreglo a las atribuciones que le han sido conferidas. (...)”

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

“El día cinco de octubre del año dos mil trece, el recurrente protagonizó un grave incidente, de agresión física y verbal en agravio de dos trabajadores de la empresa PISCACOM SAC, en un evento de confraternidad que organizaron las agencias con las que la compañía Telefónica Móviles se relaciona comercialmente y al que el recurrente asistió en calidad de representante de la empresa demandada; indica también que los dos trabajadores agredidos han presentado una denuncia policial en contra del demandante por la gravedad de las agresiones sufridas y que el suceso fue confirmado por los señores César Díaz Lizarzaburu y Eduardo Min Yacila Romero quienes manifestaron que ambos tuvieron que intervenir para separar al recurrente y apartarlo del pleito.”

A la luz de los hechos, es importante **determinar inicialmente**, si el “evento” en donde ha ocurrido los hechos que se imputan como falta grave, se encuentra dentro del campo de regulación (esfera de actuación) de la empresa recurrente; por ello, del contenido de los recaudos procesales se corrobora lo siguiente:

➤ Del Acta de registro de Continuación de Audiencia Única, de fecha veintitrés de julio de dos mil quince, que obra de fojas trescientos cuarenta y ocho a trescientos cincuenta y nueve, consta la **Declaración de Parte del accionante**, en donde se destacan las siguientes preguntas:

“¿Usted, recibió un correo electrónico, siendo convocado a una reunión que se iba a realizar el día 10 de setiembre, en la cual se iba a coordinar de qué forma se llevaría a cabo la reunión de integración del día 05 de octubre, esa reunión de coordinación fue durante el horario de trabajo?”

Demandante, no recuerdo de groso modo, pero si fue fecha en la oficina, en un día laboral, no recuerdo si fue en la mañana o en la tarde, pero si se realizó en la oficina.

¿En el correo que le envió Carla Ramírez del día 10 de setiembre en el cual se dio a conocer a una reunión de coordinación, en la cual estuvieron convocados todas las empresas agentes y todos los gestores que

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

pertenecían a la zona de Cajamarca, en esa reunión se acordó hacer un evento de integración porque así se denominaba expresamente, que se llevaría a cabo el día 05 de octubre, es verdad?

Demandante, así es, es correcto.

¿Usted, sabía que tenía que asistir a ese evento de confraternidad, que era parte de una actividad establecida por la compañía como una manera de reforzar las relaciones con los clientes?

*Demandante, **nos obligaron** y como le vuelvo a decir, tanto el señor César Díaz que vive en Trujillo, yo que tengo mi familia en Chiclayo y otros trabajadores más, nos obligaron a quedarnos ese fin de semana para asistir a ese evento.*

¿El evento de confraternidad, fue directamente organizado por el señor Evelio Ventura, quien era el jefe zonal de la oficina y solamente les dio a conocer como se iba a desarrollar? ¿Si o no?

Demandante, sí.

Del mismo modo en el **Testimonio del señor Luis Carlos Saldaña Chacha**, se declaró lo siguiente:

“¿Como si eran los trabajadores los que solventaban el evento, en vez de ser la misma empresa telefónica la que solventara el evento de confraternidad?

Testigo, bueno yo hablo por la experiencia que tengo, como ex trabajador de la empresa cell service, en particular, la que pagaba era la empresa cell service (...)

¿En esas reuniones de confraternidad, las cuotas la pagaba directamente su empresa?

Testigo, en mi caso mi empresa pagaba el integro de la cuota.”

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

➤ De las declaraciones del accionante y los testigos se puede inferir que el evento donde se produjeron los hechos:

- Era una reunión de “confraternidad” entre empresas y no una reunión “particular”.
- Era de programación reiterada en el tiempo.
- Concurrían únicamente trabajadores de las empresas involucradas.
- Su organización y comunicación se hacía mediante el correo institucional.
- Según la manifestación del accionante era obligatoria.
- El costo lo asumían la empresa demandada y las empresas invitadas variando tal acuerdo en cada sector.

En ese sentido, podemos advertir que la reunión llevado a cabo el cinco de octubre de dos mil trece no era una simple reunión particular como pretende argumentar la parte accionante, sino que se trataba de una reunión de confraternidad entre la empresa demandada y las empresas clientes de ésta realizadas periódicamente, evidenciándose que si bien no se ha acreditado que Telefónica del Perú S.A. era la única organizadora, indirectamente ha sido aquella quien ha participado en la organización de sus trabajadores del área comercial en una vinculación netamente laboral.

Por ello, se infiere que dada su colaboración en su organización y el evidente reforzamiento de lazos comerciales y de confraternidad con sus clientes, cuenta con plena legitimidad en su esfera de actuación a fin de regular y exigir conductas adecuadas de sus trabajadores con sus clientes y que se realicen dentro de los parámetros de convivencia y camaradería permitidos.

Décimo Octavo: En relación a los hechos relacionados con la “pelea” en que se aduce la participación del demandante y personal de una de las empresas asistentes al evento de confraternidad, de la Declaración de Parte del accionante y de los Testigos, llevado a cabo en la Audiencia Única antes mencionada; en **primer lugar**, podemos concluir que no se ha podido determinar con exactitud “quien inicio la pelea”, pero ello no puede significar que este descartada su participación en

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

aquel hecho, conforme a sido reconocido en la propio declaración del demandante en la pregunta *¿puede explicar las circunstancias de como ocurrió la agresión?*, que obra a fojas trescientos cuarenta y nueva a trescientos cincuenta y cuatro.

En **segundo lugar**, al tener el accionante la condición de “Gestor comercial de empresa”, esta función conlleva obligaciones encaminadas a un accionar diligente, mesurado y prudente en su actuar con clientes y terceros; por ello, esta Sala Suprema considera que es totalmente reprochable su reacción ante los hechos que el demandante postula como una agresión inicial, debido a que como lo ha señalado el Testigo José Alberto Becerra Infantas (véase a fojas trescientos cincuenta y siete a trescientos cincuenta y nueve), es evidente su participación cuando señala que el accionante se encontraba muy ofuscado y violento e incluso ensangrentado en su ropa y parte de su cuerpo.

En concreto, independientemente de que haya sido el ofensor u ofendido, el demandante no actuó con la *sindéresis*, cordura, templanza, prudencia y tolerancia que los hechos demandaban; pues en lugar de minimizar y apaciguar los hechos se enfrentó y agravó los mismos, buscando la continuación de la riña con dos trabajadores de una empresa cliente de la empresa demandada

Décimo Noveno: Adecuación de los hechos en la configuración de falta grave (subsunción)

Por subsunción, debemos entender que es la adecuación de un hecho fáctico a un tipo normativo, por tanto, conforme a los hechos expuestos en los considerandos precedentes, es evidente que en el caso concreto la conducta de participación en una riña con trabajadores de una empresa cliente de la empresa demandada (y no de inicio de la gresca) se configura perfectamente en lo señalado en el artículo 11º incisos a) e y) del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada, según los cuales constituye obligación del trabajador: **conocer, acatar y cumplir el Reglamento Interno de Trabajo**, así como todas las directivas dispuestas por la empresa y órdenes impartidas por el personal de Dirección y **tratar cortésmente a**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

los clientes internos y externos y a toda persona que tenga relación alguna con la empresa o con las que tuviera que alternar por las funciones que desempeña.

El accionante ha incumplido estas exigencias de conducta al participar en una riña con trabajadores de una empresa cliente de la empresa demandada el día de la reunión de confraternidad, siendo preciso señalar que bajo un juicio razonable este hecho se encuentra tipificado y subsumido en las normas acotadas.

Vigésimo: Es necesario precisar que encontrándose configurada la falta grave conforme se ha expuesto precedentemente, este Supremo Tribunal considera ***proporcional*** la sanción impuesta de despido, debido a que el hecho fáctico dilucidado en el presente proceso ha conllevado al agravio de la “**integridad física**”, bien jurídico reconocido y cautelado constitucionalmente¹¹; además, del perjuicio directo e indirecto a la imagen empresarial de las empresas involucradas; por ende, la sanción cumple con los márgenes relacionados a un juicio de proporción de la dimensión y trascendencia que ha adquirido la falta grave imputada.

Vigésimo Primero: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha interpretado erróneamente el inciso a) 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, pues se encuentra acreditado a través de los medios probatorios aportados al proceso la falta grave imputada al actor, lo cual motivó su despido; en consecuencia, no corresponde amparar el derecho peticionado por el demandante y por tanto, el recurso corresponde ser declarado **fundado**.

Por estas consideraciones:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Telefónica del Perú S.A.A.**, mediante escrito presentado el siete de abril de dos

¹¹ “Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho:

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar. El concebido es sujeto de derecho en todo cuanto le favorece.”

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y siete a quinientos once; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** del treinta de junio de dos mil dieciséis, que corre de fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos treinta y siete; y **actuando en sede de instancia**; **REVOCARON** la sentencia apelada de fecha veinte de agosto de dos mil quince, que corre de fojas trescientos sesenta y siete a trescientos ochenta, que declaró fundada la demanda; y la **REFORMARON** declarándola **INFUNDADA**. **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por **Luis Alfredo Barragán Sandoval** sobre reposición, y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

ATO ALVARADO

JCCS/JCQP

**EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO MALCA GUAYLUPO, ES
COMO SIGUE:**

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Telefónica del Perú S.A.A.**, mediante escrito presentado el siete de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y siete a quinientos once, contra la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Sentencia de Vista de fecha treinta de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos treinta y siete, que **confirmó** la **Sentencia** de primera instancia de fecha veinte de agosto de dos mil quince, que corre en fojas trescientos sesenta y siete a trescientos ochenta, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Luis Alfredo Barragán Sandoval**, sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha cinco de setiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas noventa y siete a cien del cuaderno de casación, por las siguientes causales: ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú e infracción normativa por correcta interpretación del literal a) 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***, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero: Antecedentes del caso

a) Pretensión: Se aprecia de la demanda, que corre en fojas uno a veintiuno, que el actor solicita su reincorporación laboral por haber sido víctima de un despido fraudulento; en el mismo puesto y centro de trabajo donde desarrollaba su vínculo laboral, sujeto a las mismas condiciones laborales sin discriminación; más el pago de costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Primer Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca mediante sentencia del veinte de agosto de dos mil quince, declaró fundada la demanda señalando que si

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

bien existen indicios de participación del actor en un incidente, no se ha acreditado que haya sido él quien ha protagonizado la trifulca o que haya sido la persona que inició el incidente; por tanto se le ha imputada falta grave en preceptos normativos que regula situaciones genéricas, pues las normas son amplias y enmarcan un sinnúmero de posibilidades en las que el empleador no puede adecuar la conducta del trabajador, encontrándonos ante un despido fraudulento.

c) Sentencia de Segunda Instancia: Mediante Sentencia de Vista del treinta de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos treinta y siete, confirmó la Sentencia apelada, sosteniendo que si los hechos fueron ciertos, estos no podrían verse tipificados ni en el inciso a) ni en el y) del Reglamento Interno de Trabajo, pues son de carácter general, por lo que se ha transgredido el principio de legalidad.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Como se observa, se denuncian infracciones de normas de orden procesal y de derecho material, por lo que, en estricto orden lógico corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento sobre el fondo de la materia controvertida.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Cuarto: La causal declarada procedente, está referida a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

“Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

“3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso y por ende a la debida motivación. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹², Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Sexto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar

¹² Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Sétimo: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, en el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Octavo: Sobre el particular, se advierte que el Colegiado Superior ha señalado los fundamentos objetivos para sustentar su decisión respecto a la reposición solicitada por el actor, los cuales se encuentran motivados y debidamente fundamentados, máxime si se tiene en cuenta que además de los hechos, se han valorado los medios probatorios aportados en el proceso.

Noveno: Siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso, por lo que no existe la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia deviene en **infundada** la causal procesal denunciada por la empresa recurrente.

Décimo: Respecto a la ***infracción normativa por correcta interpretación del literal a) 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,*** prescribe lo siguiente:

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

a) *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.*

(...)"

Décimo Primero: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme se verifica, del recurso de casación y lo resuelto por las instancias de mérito, el tema en controversia se encuentra relacionado en determinar si la falta atribuida al demandante, reviste de gravedad para que sea despedido o si dicha falta imputada no se encuentra tipificada y por ello amerite su reposición.

Décimo Segundo: Alcances sobre el despido

Para efectos de analizar la causal denunciada por el recurrente, es importante precisar que el despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador; asimismo, Alonso García define el despido como: *"El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo"*¹³, y por su parte, Pla Rodríguez señala: *"El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo"*¹⁴. Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está

¹³ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *"El despido en el derecho laboral peruano"*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

¹⁴ PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.¹⁵

Décimo Tercero: En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Décimo Cuarto: El despido fraudulento, según el Tribunal Constitucional

1. El Tribunal Constitucional en el inciso c) del fundamento 15 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 0976-2001-AA, cuyos lineamientos son seguidos en el precedente vinculante de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0206-2005-PA respecto al despido fraudulento establecen: *“Se produce el denominado despido fraudulento cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N° 415-98-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas” (...).”*

2. Por otro lado en la Sentencia recaída en el Expediente N° 04493-2009-PA/TC en el considerando sexto establece que existen tres supuestos de despido fraudulento: a) la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; b) la atribución de una falta no prevista legalmente, y c) la extinción de la relación laboral

¹⁵ Vid MONTROYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

con vicio de voluntad; todos los cuales, deberán presentar la existencia de un ánimo perverso y auspiciado por el engaño de parte del empleador.

3. Asimismo, en el fundamento 7 de la Sentencia N° 020 6-2005-PA, se ha dispuesto, con carácter vinculante, que es necesario que el demandante acredite fehacientemente e indubitadamente la existencia de un fraude.

4. El despido fraudulento no se encuentra legislado en nuestro país; sin embargo, ha sido incorporado a nuestro sistema a raíz del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-200 1, proceso seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A.

Décimo Quinto: El despido fraudulento

Al respecto, Jorge Toyama, señala: *“(...) un tipo no contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC (...) En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (...), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad”¹⁶.*

Asimismo, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, llevado a cabo en el año dos mil catorce, abordó el despido fraudulento, en el Tema N° 03, al señalar que el Pleno acordó: *“(...) Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”.*

¹⁶ Toyama Miyagusuku, Jorge. “La Modificación de la Condición de Trabajo en el Ordenamiento Peruano”, en Revista Jurídica del Perú, p. 157

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

En esa línea, la Corte Suprema de Justicia de la República en reiterada Jurisprudencia como la recaída en el Expediente Nº 2228-2016-LIMA, ha precisado cuáles son los supuestos para que se configure un despido fraudulento:

- a) Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- b) Se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- c) Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.
- d) La fabricación de pruebas.

Siendo así, podemos definir al despido fraudulento como el despido en el que se imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios, que no se encuentran tipificados.

Décimo Sexto: La falta grave

La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas¹⁷.

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

¹⁷ Blancas Bustamante, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Décimo Séptimo: El principio de la buena fe laboral

Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee.

En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues como señala Plá Rodríguez: *“El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe”*.¹⁸ Manifestándose la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Décimo Octavo: El literal a) del artículo 25° de la citada norma, prevé como falta grave constitutiva de despido, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. Siendo relevante para el caso concreto, el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, toda vez que aquél ha sido el sustento jurídico de la recurrente para desvincular a la demandante.

¹⁸ Plá Rodríguez, Américo “Los principios del Derecho del Trabajo” Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pag. 309.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

Décimo Noveno: Es importante precisar además, que la relación laboral no encuentra su origen necesariamente en un contrato de trabajo escrito, en el cual las partes hubieren consensuado cada una de las obligaciones asumidas con motivos de su celebración, sino que por el contrario teniendo en cuenta la naturaleza de este tipo de relaciones y lo establecido por el legislador en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, es pacífico en considerar que el contrato de trabajo es uno de naturaleza consensual, el cual se configura con el mero consentimiento de las partes, en donde una de ellas se obliga a prestar servicios bajo las directivas y fiscalización de su contraparte dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico, en tanto que esta se compromete a la retribución de los servicios prestados y cumplimiento de la normatividad que regula este tipo de relaciones jurídicas.

Vigésimo: Es así, que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave, aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos “[...] deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia”.¹⁹

Sobre el particular, Blancas Bustamante²⁰ considera que *“El alcance verdadero de esta norma debe entenderse a la forma concreta en que el trabajador debe cumplir su prestación, o dicho de otro modo, al incumplimiento de las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador, (...)”*.

¹⁹ Arce Ortiz, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. Pag. 524.

²⁰ Blancas Bustamante, “El despido en el Derecho Laboral Peruano” Jurista Editores. Lima 2013. Tercera Edición. Pag.208

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, complementa la acción principal que es “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo” con la frase “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral” lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas.

Vigésimo Primero: De lo expuesto, podemos concluir que la tipificación de la falta grave contenida en el mencionado inciso requiere que la conducta del trabajador no solo produzca un incumplimiento de sus obligaciones laborales, sino también que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se vuelva insostenible, pues, lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo, que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; esto último es lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador y da lugar a que se le aplique una sanción.

Vigésimo Segundo: Análisis del caso

En el caso de autos, la sanción impuesta al actor, es la consecuencia de una falta, es por ello que no se puede dejar de pronunciar primero por la causa que originó dicha sanción. Es así que de acuerdo a los medios probatorios que corren en autos, resulta pertinente analizar los cargos imputados al actor. De la carta de preaviso de despido y despido, se aprecia que la parte demandada imputa al accionante la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que consiste en la inobservancia de los incisos a)

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

e y) del artículo 11° del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Telefónica Móviles S.A.

Es importante precisar que el Reglamento Interno de Trabajo, tal como está señalado en la carta de preaviso de despido, prevé en sus incisos a) e y) del artículo 11° que: *“(...) a) Conocer, acatar y cumplir el Reglamento Interno de Trabajo, así como todas las directivas dispuestas por la empresa y órdenes impartidas por el personal de Dirección. (...) e y) Tratar cortésmente a los clientes internos y externos y a toda persona que tenga relación alguna con la empresa o con las que tuviera que alternar por las funciones que desempeña, procurando solucionar las peticiones dentro de sus posibilidades y con arreglo a las atribuciones que le hayan sido conferidas”.*

Los hechos que justificarían la falta grave imputada están referidos a que el día cinco de octubre de dos mil trece, el demandante habría incurrido en actos de agresión física y verbal en agravio de dos trabajadores de la empresa PISCACOM SAC en un evento de confraternidad organizado fuera del horario de trabajo y fuera de las instalaciones de la empresa demandada.

Vigésimo Tercero: En ese sentido, es importante precisar que el dispositivo normativo denunciado por la demandada, establece que constituye falta grave el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Es decir, el contenido en sentido estricto de esta falta reside en el incumplimiento por parte del trabajador de las labores que tiene asignadas en la empresa; asimismo, la conducta del trabajador renuente a cumplir cabalmente sus obligaciones o a no realizar las prestaciones que le corresponden vulnera la buena fe laboral, la cual, cuando adquiere una connotación grave merece ser sancionada con el despido.

De lo analizado por las instancias de mérito ha quedado demostrado que los hechos que se le atribuyen al demandante como falta grave están referidos a una supuesta agresión física y verbal en agravio de dos trabajadores de otra empresa,

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

fuera del horario de trabajo y de las instalaciones de la empresa, de la cual tal como ha sido analizado por las instancias inferiores, no se puede afirmar que el accionante haya protagonizado tal evento y que se haya producido dentro del contexto de una relación laboral.

Vigésimo Cuarto: En consecuencia, de acuerdo a lo expuesto precedentemente, el principio de tipicidad exigible en el procedimiento de despido, implica subsumir de manera adecuada los hechos que se imputan a la causal correcta prevista en la norma, lo cual en el presente caso ha incumplido la parte demandada, pues, los hechos considerados como falta grave no tienen relación alguna con el cumplimiento de las obligaciones de trabajo, entendida esta como el desacatar las obligaciones específicas de la función o puesto que desempeña el trabajador, así como la forma como realiza la prestación de las labores encomendadas.

En ese sentido, conforme lo ha determinado el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República, se configura un despido fraudulento cuando se atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, lo cual ha ocurrido en el presente caso.

Vigésimo Quinto: De lo anotado, el Colegiado Superior ha expuesto las justificaciones fácticas y jurídicas, que lo llevaron a determinar su decisión en confirmar la sentencia de primera instancia que ampara la demanda interpuesta por el actor; por ello, la Sala Superior no ha incurrido en infracción normativa del inciso a) 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, por lo que deviene en **INFUNDADA** dicha causal.

Por estas consideraciones:

MI VOTO es porque se **DECLARE INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Telefónica del Perú S.A.A.**, mediante escrito presentado el siete de abril de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos ochenta y

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12711-2017
CAJAMARCA
Reposición
PROCESO ABREVIADO – NLPT**

siete a quinientos once; en consecuencia, **NO SE CASE** la Sentencia de Vista de fecha treinta de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos veintitrés a cuatrocientos treinta y siete; **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Luis Alfredo Barragán Sandoval**, sobre reposición, y se devuelva.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

**lbvv*