



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

MAGAZÍN
JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA

CASACIÓN LABORAL N.º 3314-2022

AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla: *El principio de inmediatez implica que el empleador sancione dentro de un plazo razonable las faltas graves que pudieron haber cometido sus trabajadores.*

Palabra clave: *Principio de inmediatez y plazo razonable.*

Lima, ocho de agosto de dos mil veinticuatro

VISTA; la causa número tres mil trescientos catorce, guion dos mil veintidós, guion **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el seis de mayo de dos mil veintiuno, contra la **sentencia de vista** de fecha veintidós de abril de dos mil veintiuno, que **confirma** la **sentencia apelada** de fecha veintidós de enero de dos mil veintiuno que declaró **fundada en parte** la demanda.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha veintiuno de septiembre de dos mil veintitrés, por la causal de ***infracción normativa por interpretación errónea del artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero. Antecedentes del caso



- a) **Pretensión:** Conforme al escrito de demanda de fecha catorce de junio de dos mil diecinueve, fojas ciento diez a ciento treinta; el actor insta como pretensiones principales: *i)* se declare la existencia de un despido arbitrario y se ordene a la demandada pague la suma de S/ 140 198.60 (ciento cuarenta mil cientos noventa y ocho con 60/100), por concepto de indemnización por despido arbitrario; *ii)* pago de las comisiones no pagadas correspondientes a ventas efectuadas a clientes, por el monto de S/ 115 080.00 (ciento quince mil ochenta con 00/100 soles); *iii)* pago del total de los beneficios económicos que le corresponden de acuerdo a ley, por el monto total de S/ 12 697.96 (doce mil seiscientos noventa y siete con 96/100 soles), ello conforme a la liquidación enviada por Telefónica; más intereses legales con costos y costas del proceso.
- b) **Sentencia de primera instancia:** El Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante sentencia de veintidós de enero de dos mil veintiuno, declaró fundada en parte la demanda; en consecuencia, dispone que la empresa demandada cumpla con pagar la suma de S/ 92 825.46 (noventa y dos mil ochocientos veinticinco con 46/100 soles), por el concepto de indemnización por despido arbitrario. Infundado el extremo de pago de comisiones y pago de beneficios económicos sin descuento; con costas y costos procesales, así como intereses legales.
- c) **Sentencia de segunda instancia:** La Primera Sala Laboral Permanente de la acotada Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de veintidós de abril de dos mil veintiuno, confirmó la sentencia apelada

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 interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Referente a las causas declaras procedentes

Como se indicó precedentemente, la causal declarada procedente en el presente caso, está referida a la infracción normativa por interpretación errónea del artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, dispositivo legal que establece:

“Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

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

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

Ahora bien, no obstante que esta Sala Suprema ha concedido el recurso por el total del artículo citado, debemos recordar que los argumentos de la empresa recurrente solo se han referido al párrafo de la citada norma relativo al principio de inmediatez, por lo que, sobre este extremo corresponde emitir pronunciamiento.



Cuarto. Interpretación del último párrafo del artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, referido al principio de inmediatez.

4.1. Sobre el referido principio, esta Sala Suprema ya ha emitido pronunciamientos, así es de verse en la Casación Laboral número 1939-2017-CAÑETE, fecha trece de julio de dos mil diecisiete, en el que expresó lo siguiente:

“Octavo: En relación al principio de inmediatez, que es el sustento del recurso, se ha venido sosteniendo que tiene por objeto la protección del trabajador, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre este y el hecho que lo causa^[...]; si bien es cierto, legislativamente no se ha establecido un plazo específico es porque obviamente su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad dejando al juzgador al momento de examinar el caso concreto, su verificación u observancia^[...].

Dentro del contexto señalado, si el empleador no actúa en su debido momento se entenderá que ha “perdonado” dicha infracción en cuyo caso pierde el derecho a ejercer la facultad disciplinaria correspondiente^[...].

En cuanto a los momentos en que debe aplicarse el principio tantas veces citado, la Casación N° 1917-2003-LIMA ha precisado que son dos momentos bien definidos: i) desde la fecha en que la empresa demandada tomó conocimiento de las faltas hasta la fecha en que se remitió la carta de imputación de cargos, y ii) después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido.

Noveno: Para determinar la razonabilidad del período de tiempo que debe mediar entre el conocimiento de la comisión de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción, nuestro Tribunal Constitucional, ha considerado que debe tenerse en cuenta la estructura del



procedimiento de despido compuesto de tres etapas: i) etapa previa que se inicia cuando el empleador toma conocimiento de la comisión de la falta grave cometida, la cual tendrá que valorarse conforme a cada caso concreto la forma en que el empleador tomó conocimiento de la falta grave pues de ello dependerá que se inicie o no un procedimiento interno de investigación antes del envío de la carta de imputación de cargos; ii) etapa procedimental, que se inicia cuando el empleador envía al trabajador la carta imputando los cargos para que efectúe su descargo. Para determinar la razonabilidad del plazo de esta etapa, debe valorarse si el trabajador tuvo una conducta diligente al momento de presentar su carta de descargo, o si por el contrario, asumió comportamientos obstructivos o dilatorios, como por ejemplo, presentar solicitudes de prórrogas sucesivas para presentar la carta de descargo; iii) etapa de decisión, que se mide luego de que el trabajador presentó su carta de descargo o venció el plazo para presentarla y no lo hizo. Si efectuado el descargo, o vencido el plazo no lo hizo, el empleador dentro de un período inmediato debe decidir si procede el despido o no.”

4.2. Asimismo, el Tribunal Constitucional al resolver en el Expediente número 04596-2012-PA/TC en su fundamento 5.3.1, ha expresado lo siguiente:

“En relación al principio de inmediatez, reconocido como contenido del derecho al debido proceso en el artículo 139° incisa 3) de la Constitución Política del Perú, constituye un límite a la facultad sancionadora o poder disciplinario del empleador y se sustenta en el principio de seguridad jurídica. En la STC N° 00543-2 007-PA/TC se ha precisado que “(...) En virtud de este principio debe haber siempre un plazo inmediato y razonable entre el momento en que el empleador conoce o comprueba la existencia de la falta cometida por algún trabajador y el momento en que se inicia el procedimiento y se le impone la sanción de despido. En caso de que no medie un plazo inmediato y razonable entre el momento del conocimiento de



la comisión de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción, es decir, cuando exista un período prolongado e irrazonable, en virtud del principio de inmediatez (según la sentencia recaída en el Exp. número 01799-2002-AA/TC), se entenderá que el empleador: a) ha condonado u olvidado la falta grave, y b) ha tomado la decisión tácita de mantener vigente la relación laboral”.

4.3. Por su parte, el autor Arce Ortiz¹, sobre el principio de inmediatez, opina lo siguiente:

*“El tercer requisito formal a que se refiere nuestra LPCL es el referido al principio de inmediatez. Este principio alude a que **«el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquél en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador»** (BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El despido en el derecho laboral peruano...*, op. cit., p. 234). **Si bien no hay parámetros temporales exactos entre el conocimiento del hecho que motiva el despido y la declaración del mismo, este plazo no debe ser muy prolongado** a efectos de librar al trabajador de una continua responsabilidad por infracciones pasadas. El despido, en otras palabras, se sujeta a un plazo prescriptivo de los poderes sancionadores del empleador. (Énfasis agregado)*

Ahora bien, la voluntad que exima de pena a la infracción cometida o a la incapacidad del trabajador se entenderá como un “olvido” de la causa extintiva. No importa que esta voluntad haya sido expresa, como ocurre en el perdón de la falta, o que sea tácita, como cuando el empleador pese a conocer la falta deja transcurrir el tiempo sin imponer el despido como

¹ Arce Ortiz, Elmer: *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*, Tercera Edición 2015, Ubi Lex Asesores S.A.C., Lima-Perú, p. 181.



sanción, pues lo relevante es que tal hecho infractor ya no puede alegarse como causa de la extinción^[...]”.

Quinto. Solución al caso concreto

5.1. En el presente caso, es un hecho no controvertido que la empresa recurrente concluyó la relación laboral que mantenía con el señor Alberto Gonzalo Peña Medina el quince de mayo de dos mil diecinueve, toda vez que, éste presuntamente habría incurrido en faltas graves, conforme es de verse de la Carta de fecha cuatro de abril de dos mil diecinueve, de fojas seis a doce (vuelta).

5.2. Ahora bien, de los hechos que motivaron la imputación de las faltas graves se observa que la empresa demandada manifestó que:

*“1. La Compañía mediante la Dirección de la Autoría Interna, **inició un procedimiento de investigación general** a fin de revisar el procedimiento de comercialización de terminales del Segmento Grandes Empresas entre los meses de enero de 2015 hasta abril de 2017. De manera más específica, se evidenció que equipos adquiridos por clientes de dicho segmento estaban siendo utilizados por trabajadores de la Empresa en sus líneas Staff.*

*2. Como resultado de la **investigación, con fecha 22 de marzo de 2019, el área de auditoría interna de la compañía culminó el informe N° 019-2019-PE** (en adelante, “el informe”), el cual arrojó como resultado que el equipo de telefonía celular HUAWEI y modelo ALE P8 de color negro con IMEI 860715039642824 había sido solicitado para el Cliente Municipalidad Provincial de Camaná (en adelante, “El Cliente”), pero estaba siendo utilizado por su persona.*

(...)”



5.3. Como es verse, la demanda tomó conocimiento de ciertas acciones irregulares a través de un procedimiento de investigación general plasmado en el Informe número 023/2017-PE, de fojas doscientos dieciséis a doscientos cuarenta y cuatro, procedimiento que culminó el veintiocho de abril de dos mil diecisiete, de manera que, a partir de la fecha ésta tomó de las acciones irregulares en las que estarían incurriendo ciertos trabajadores.

5.4. No obstante, conforme lo indicó en la carta de fecha cuatro de abril de dos mil diecinueve, la investigación respecto del demandante culminó el veintidós de marzo de dos mil diecinueve, empero del Informe número 019-2019-PE, se observa que la investigación inició el veintiuno de marzo de dos mil diecinueve, esto es, aproximadamente un año y once meses después del resultado arrojado en el Informe número 023/2017-PE, no existiendo documento alguno en autos que explique lo dilación de la investigación.

5.5. Por consiguiente, queda claro que el despido ocurrió cuando ya había transcurrido aproximadamente un año y once meses de ocurrida las faltas advertidas en el Informe número 023/2017-PE, lo que demuestra negligencia del empleador para sancionar las conductas indebidas de su trabajador.

5.6. En consecuencia, por aplicación del principio de inmediatez, consagrado en el último párrafo del artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha sido interpretado y aplicado correctamente, por lo que, la causal de casación denunciada deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

DECISIÓN:



Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito presentado el seis de mayo de dos mil veintiuno; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha veintidós de abril de dos mil veintiuno, emitida por la Primera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior Justicia de Arequipa, que **confirma** la **sentencia apelada** de fecha veintidós de enero de dos mil veintiuno, que declaró fundada en parte la demanda; en los seguidos por Alberto Gonzalo Peña Medina contra Telefónica del Perú Sociedad Anónima Abierta, sobre indemnización por despido arbitrario y otros. Por último, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “*El Peruano*” conforme a ley; y devolvieron los actuados. Interviene como **ponente** el señor Juez Supremo **Ramal Barrenechea**.

SS.

BURNEO BERMEJO

RAMAL BARRENECHEA

MALCA GUAYLUPO

CARRASCO ALARCÓN

CARLOS CASAS

MSM/TQY