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

CASACIÓN LABORAL N° 21824-2022
CALLAO
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Sumilla: *La falta grave es aquella infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal intensidad, que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador; en el caso del demandante, no se ha producido el incumplimiento a que hace referencia la demandada en la carta de pre aviso y carta de despido, motivo por el cual, no es posible concluir en que el cese se ha dado por razones disciplinarias.*

Palabras clave: *Proporcionalidad, graduación y reposición.*

Lima, quince de octubre de dos mil veinticuatro

VISTA; la causa número veintiún mil ochocientos veinticuatro, guion dos mil veintidós, **CALLAO,** 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 parte demandante, **Juan Ebert Berrocal Vargas,** mediante escrito presentado el veintiséis de noviembre de dos mil veintiuno, contra la **Sentencia de Vista** del tres de noviembre de dos mil veintiuno, que **revocó la sentencia apelada** del veintinueve de diciembre de dos mil veinte, que declaró **fundada** la demanda y, **reformándola,** la declararon **infundada;** en el proceso ordinario laboral seguido con la parte demandada, **ALICORP Sociedad Anónima Abierta,** sobre **reposición por despido fraudulento.**

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha uno de agosto de dos mil veintitrés, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las causales:

i) Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

ii) Aplicación indebida del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO:

<u>Primero</u>: Antecedentes

a) <u>Pretensión</u>: Conforme se aprecia de la demanda, del veinte de marzo de dos mil diecinueve, el demandante solicita **i)** se declare la existencia de un despido fraudulento en agravio del demandante, desde el trece de febrero de dos mil diecinueve y se ordene su reposición; **ii)** se disponga el pago de los costos y costas correspondientes.

b) <u>Sentencia de primera instancia</u>: Mediante sentencia de fecha veintinueve de diciembre de dos mil veinte, el juez del Tercer Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao, declara **fundada** la demanda, en consecuencia, ordena que la demandada

proceda a la reposición del demandante al cargo de igual o similar categoría que venía desempeñando al momento del cese, con costas y costos del proceso.

c) **Sentencia de segunda instancia:** La Sala Laboral Permanente de la misma corte, mediante Sentencia de Vista de fecha tres de noviembre de dos mil veintiuno, **revoca** la sentencia que declara **fundada** la demanda, y **reformándola** la declararon infundada, sin costas ni costos.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa se conceptualiza como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala 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. Es pertinente señalar que la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, refiere que las causales que estén referidas a identificar la infracción normativa deben estar relacionadas directamente con la decisión contenida en la resolución impugnada**.**

Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente está referida a la ***infracción normativa del inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

La disposición en mención regula lo siguiente:

> *"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".*

<u>Cuarto</u>: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se ha infringido o no el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497[1], Nueva Ley Procesal del Trabajo, con reenvío de la causa a la instancia de mérito pertinente; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA

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

<u>Quinto</u>: Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso están comprendidos 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.

---

[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.

f) Derecho a la impugnación.

g) Derecho a la instancia plural.

h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Sexto: El Tribunal Constitucional nacional en la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el expediente número 00728-2008-HC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, 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'".*

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL REVISTA JURIDICA

Asimismo, en el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado 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.

Séptimo: Esta sala suprema en la Casación N.º 15284-2018-CAJAMARCA que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial, también en alusión a la debida motivación de las resoluciones judiciales, identifica los supuestos en los que se infringe este derecho, estableciendo:

> *Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:*
>
> *1) Carezca de fundamentación jurídica.*
> *2) Carezca de fundamentos de hecho.*
> *3) Carezca de logicidad.*
> *4) Carezca de congruencia.*
> *5) Aplique indebidamente o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.*
> *6) Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.*
> *7) Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.*
>
> *En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución.*

Octavo: Solución al caso concreto

Del análisis de la recurrida se verifica que la decisión del Tribunal Superior se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose suficientemente motivada de acuerdo a ley, por lo que la Sentencia impugnada no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional de la debida motivación de las resoluciones; en consecuencia, no ha incurrido en causal de nulidad. En tal sentido, no existe la infracción normativa del numeral 3 del

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA

artículo 139° de la Constitución Política del Perú, por lo que deviene en **infundada** la causal procesal denunciada por la parte recurrente.

Noveno: Al haberse declarado infundada la causal procesal, este Colegiado procederá a emitir pronunciamiento de fondo respecto a la causal sustantiva denunciada por el recurrente.

Décimo: Respecto de la causal material declarada procedente, esta se encuentra vinculada a la ***aplicación indebida del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR***, que precisa 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:*
>
> *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."*

Detallado el dispositivo legal presuntamente infraccionado y antes de emitir pronunciamiento de fondo, éste Supremo Tribunal considera pertinente desarrollar algunos conceptos teóricos, relacionados con la falta grave y sus alcances, lo que permitirá una mayor comprensión de la decisión judicial que se vaya a dictar.

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL REVISTA JURÍDICA

Décimo Primero: ***Sobre el marco protector del despido arbitrario***

El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiendo por tal, aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta y establece, además la nulidad del despido, el cual no se funda en alguno de los motivos específicos que dicha Ley establece en el artículo 29°; sin embargo, se encuentran vinculados a conductas lesivas a determinados derechos del trabajador, por lo que el sustento de esta norma radica en garantizar su pleno ejercicio, sin que la situación de subordinación o dependencia que deriva de la relación de trabajo pueda limitarlos o restringirlos, lo cual encuentra fundamento en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú, el cual precisa que la relación laboral no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

No obstante, el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha previsto la figura del despido disciplinario el cual es considerado como: *"(…) resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador"*[2]; en consecuencia, el despido debe fundarse en causa justa, grave y evidente, caso contrario, nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda.

[2] ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. *"El Derecho del Trabajo".* Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991. Pág. 445.

<u>Décimo Segundo</u>: Falta grave

Sobre la falta grave, el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, sostiene que constituye una infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la continuidad laboral.

Ahora bien, la gravedad de la infracción supone: *"(…) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (…)"*[3]; correlato de ello, es preciso indicar: *"(…) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave"*[4].

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA

Asimismo, la gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar, de esa manera, la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en *"(…) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (…)"*[5].

<u>Décimo Tercero</u>: Determinación de la gravedad

Al respecto, la graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, así tenemos que esta graduación permitirá establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permita proceder a la extinción del contrato de trabajo.

---

[3] PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. ""El Despido en el Derecho Laboral Peruano". Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013. Pág. 194.
[4] Ibídem.
[5] QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. Pág. 23

Conviene tener en cuenta: *"(…) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador"*[6].

Entre los diversos elementos, debe considerarse: *"(…) toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicos del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc"*[7].

Además, cabe precisar: *"(…) en nuestro ordenamiento laboral ha estado presente, desde sus orígenes mismos, la tendencia a definir la falta grave siguiendo la técnica que es propia del derecho penal, esto es, mediante su tipificación por el texto legal."* [8]

<u>Décimo Cuarto</u>: *Supuestos tipificados como falta grave*

El artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha regulado una serie de supuestos tipificándolos como

[6] GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. En *"El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional"*. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23
[7] Ídem. Págs.23-24.
[8] BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. Pág. 206.

faltas graves, disgregados en los literales del a) al h), delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.

Abundando a lo anotado, resulta pertinente acotar: *"(…) el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica. Como quiera el contrato de trabajo es un contrato normado, entonces las normas laborales generaran obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas".*[9]

<u>Décimo Quinto</u>: Ahora bien, el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, prevé una serie de conductas tipificadas como faltas graves, las cuales pueden ser clasificadas de la siguiente manera: *"(…) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplicativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por*

[9] ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú, Palestra Editores, Lima, 2008, pág. 524.

último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de "faltas" del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas"[10].

Además, pese a la enumeración taxativa, no existe impedimento para que pueda ser extendido a otros supuestos como manifestación de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral, la lesión de deberes, entre otras, que emanen del contenido propio y específico de la labor que efectúe el trabajador, pudiendo ampliarse los alcances de los supuestos considerados como falta grave, pues, dicha articulación actúa como un patrón que deben cumplir determinas conductas, a efectos de ser consideradas faltas graves.

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA

<u>Décimo Sexto</u>: *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*

[10] QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. Pág. 25

partes actúen de buena fe".[11] Manifestándose la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Décimo Séptimo: 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 aquel ha sido el sustento jurídico de la recurrente para desvincular a la demandante.

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 por el contrario, teniendo en cuenta la naturaleza de este tipo de relaciones y lo establecido por el legislador en el artículo 4° del Decreto Supremo número 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es pacífico 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

[11] Pla Rodríguez, Américo "Los principios del Derecho del Trabajo" Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pag. 309.

prestados y cumplimiento de la normatividad que regula este tipo de relaciones jurídicas.

Décimo Octavo: 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 número 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".*[12]

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA

En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 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 sancionable 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 la imposición de una sanción.

Décimo Noveno: ***El principio de proporcionalidad y razonabilidad para el***

[12] ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. Pag. 524.

despido relacionado con la conducta del trabajador

El Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha veintiocho de octubre de dos mil diez, recaída en el Expediente número 00606-2010-PA/TC, ha señalado en el fundamento cuarto, lo siguiente:

> *"c. El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.*
>
> *d.Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos"* (Subrayado nuestro)

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL REVISTA JURÍDICA

En relación al principio de razonabilidad, se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias[13]; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado, la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador.

Sin embargo, guarda especial relación con estos principios, el hecho de advertir una serie de circunstancias, como sería el hecho de verificar la diligencia que pudiera prestar el trabajador en el marco de la buena fe; así, por ejemplo, si un

[13] Sentencia del Tribunal Constitucional de cinco de febrero de dos mil nueve, recaído en el expediente N° EXP. N. º 00535-2009-PA/TC.

trabajador concurre en estado de ebriedad y decide apartarse del puesto de trabajo por su evidente estado, no podría atentar contra el principio de buena fe, puesto que no se incumpliría el deber de diligencia, en la medida que está abandonando su puesto y las labores a que está obligado, otro supuesto radica en el hecho de que considere el riesgo que genera su irresponsabilidad para la vida de otras personas, caso contrario, se incurriría en un acto de tal gravedad que supone haber incurrido en alguna de las faltas prevista en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL REVISTA JURÍDICA

Vigésimo: ***Solución al caso concreto***

Con relación a los argumentos expresados en el recurso de casación, se advierte que, a decir de la parte demandante, se habría infraccionado el dispositivo denunciado, toda vez que la norma en mención prevé el supuesto de la "reiterada" resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y no la simple resistencia a las órdenes, además, señala que si bien existieron los hechos estos realmente fueron desmesurados y agigantados, más allá de lo que estipula la norma, con la finalidad de "justificar" el despido, falseándolos al punto de constituirlos en inexistentes o imaginarios, lo cual no ha sido examinado con detenimiento por la Sala Superior.

Ahora bien, de lo actuado al interior del proceso, se advierte lo siguiente:

- Corre de fojas siete a ocho, la carta de pre aviso de despido cursada al actor, en las que se tipifica como faltas, las contenidas en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

- De fojas dieciséis a dieciocho, la carta de descargo presentada por el actor.
- Corre de fojas catorce a quince, la carta de despido, a través de la cual se despide al demandante por la comisión de la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, vinculada al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la falta grave de inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo aprobado por la autoridad competente.

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA

Vigésimo primero: Con relación a los argumentos expresados debe tenerse presente que la causal imputada al actor se sustenta en un presunto incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo aprobado por la autoridad competente que revistan gravedad.

Vigésimo segundo: Ahora bien, con relación al **incumplimiento de obligaciones de trabajo,** la demandada sostiene que el actor abandonó el centro de labores sin autorización el día veintiuno de enero de dos mil diecinueve aproximadamente a las 08.56 am pese a que el jefe inmediato le negó el permiso por improcedente. De los actuados se infiere que no ha sido negado, por el demandante, el hecho no encontrarse en el centro de labores; sin embargo, sostiene que puso en conocimiento de su jefe inmediato, de manera verbal, que debía asistir a una diligencia judicial.

De los argumentos expuestos en la presente Ejecutoria Suprema se tiene que debe existir un hecho grave producido por el trabajador que haga insostenible o

indeseable la subsistencia de la relación laboral, conducta que puede ser reiterada, y que además, debe ser tan grave que conlleve al despido como sanción, es por ello que su determinación dependerá de una diversidad de factores personales y laborales; asimismo, el incumplimiento deberá ser de sus deberes esenciales o del contrato, por lo que, el mismo, emana del contenido propio y específico de la labor que efectúa el trabajador.

En el caso de autos, la demandada ha imputado un presunto incumplimiento; sin embargo, no ha tenido en cuenta que la conducta imputada no puede ser considerada como un supuesto tipificado en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, toda vez que el "abandono de trabajo" se encuentra tipificado como causal de despido en el literal h), del dispositivo legal acotado, por lo que no se ha tipificado de manera idónea la falta imputada al demandante.

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL REVISTA JURÍDICA

Ahora bien, en autos no se ha evidenciado que en el decurso de la relación laboral se haya sancionado al demandante por una conducta de similar naturaleza, por lo que no podría ser considerado una circunstancia tan gravosa que conlleve al despido como sanción idónea, puesto que, debió recurrirse a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de determinar la sanción aplicable, lo que no ha acontecido en autos. Además, se advierte que en el Expediente N° 04667-2014-0-0701-JR-PE-06 seguido ante el Primer Juzgado Penal Liquidador Permanente del Callao, por resolución de fecha dieciocho de diciembre de dos mil dieciocho se citó a un informe oral para el día veintiuno de enero de dos mil diecinueve a horas 09.30 am, siendo que el demandante manifestó que su defensa lo convocó a dicha diligencia, razón por la cual solicitó el permiso.

Por su parte, no se ha acreditado haber causado perjuicio al empleador, quien no ha demostrado al interior del proceso, desmedro alguno producto del accionar del demandante, ni que ello haya traído repercusiones contra los interés de la demandada, más aún, si el día de los hechos estaba programada una capacitación a los trabajadores de la empresa, que incluía la participación del actor, programada desde las ocho horas hasta las dos de la tarde, que también se había programado una fumigación a partir de las tres o cuatro de la tarde y que la planta debía estar cerrada hasta el veinticuatro del mes de los hechos, afirmación última que no fue rebatida por la defensa de la demandada.

Estas circunstancias permiten inferir que, en el caso de la demandante, no se ha producido el incumplimiento a que hace referencia la demandada en la carta de pre aviso y carta de despido, motivo por el cual, no es posible concluir en que el cese se ha dado por razones disciplinarias.

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA

Vigésimo tercero: Cabe precisar que esta Sala Suprema ha sostenido en reiterados pronunciamientos, referidos al artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que la graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, en el que debe evaluarse una serie de circunstancias, ello con la finalidad de que se permita evaluar la gravedad de la conducta y conlleve a la imposición de una sanción, como es el caso de la extinción del contrato de trabajo, dicho supuesto no es otra cosa que la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, en el marco de las relaciones laborales.

Vigésimo cuarto: De lo expuesto se tiene que el Colegiado Superior incurrió en la infracción normativa del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad

Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que la causal bajo examen y el recurso planteado deviene en **fundado.**

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

DECISIÓN

Por tales consideraciones, **DECLARARON FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Juan Ebert Berrocal Vargas,** mediante escrito presentado el veintiséis de noviembre de dos mil veintiuno. En consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** del tres de noviembre de dos mil veintiuno: ***y, actuando en sede de instancia***: **CONFIRMARON** la **sentencia apelada** del veintinueve de diciembre de dos mil veinte, que declaró **FUNDADA** la demanda, emitida por el Tercer Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Callao; en los seguidos por la parte demandante, **Juan Ebert Berrocal Vargas** contra la parte demandada, **ALICORP Sociedad Anónima Abierta,** sobre **reposición por despido fraudulento.** Por último, **DISPUSIERON** 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 **Burneo Bermejo**.

SS.

BURNEO BERMEJO

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARRASCO ALARCÓN

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA

YANGALI IPARRAGUIRRE

EQH /KABP

MAGAZÍN JURISPRUDENCIAL
REVISTA JURÍDICA