

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Sumilla: El poder disciplinario del empleador, que culmina en el despido, debe ejercerse en forma proporcional a la gravedad de la falta cometida. Esta razonabilidad se evalúa considerando la gravedad de la falta, su reiteración, los antecedentes del trabajador y la afectación o perjuicio causado al centro de trabajo.

Lima, tres de noviembre de dos mil veinticinco.

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

Vista la causa número quince mil setecientos noventa y siete guión dos mil veintitrés, **HUÁNUCO**, 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 demandada Electrocentro Sociedad Anónima**, de fecha dieciséis de diciembre de dos mil veintidós, contra la sentencia de vista de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil veintidós, que **confirmó** la sentencia de primera instancia de fecha ocho de setiembre de dos mil veintidós, que declaró **fundada en parte** la demanda.

CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

El recurso fue declarado procedente por las causales de **a)** Infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado e **b)** Infracción normativa de los artículos 24 y 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las causales mencionadas.

CONSIDERANDO:

Antecedentes del caso

PRIMERO. A fin de evaluar las infracciones reseñadas precedentemente, es necesario resumir el decurso del proceso judicial:

1.1. Demanda Laboral. El accionante **Juan Chávez Moscoso**, interpuso demanda el dos de julio del dos mil veintiuno, solicitando como pretensión principal que se declare el despido arbitrario y se ordene su reposición laboral en el puesto de Jefe Comercial de la Unidad de Negocios - Huánuco. Como pretensión accesorio, el pago de remuneraciones devengadas desde la fecha del despido, y costos del proceso.

Sostuvo que el despido, materializado mediante *Carta de Despido ELECTO-GR-0795-2021* por supuesta falta grave, era arbitrario porque, **(i)** la imputación de omitir la verificación y seguimiento del pago de una factura se basaba en funciones que no le competían o que fueron encargadas a otros funcionarios; **(ii)** la causa real de la falta de provisión fue un defecto en el módulo de registro del sistema SAP, que el requeridor del área de administración ejecutó con error; y, **(iii)** el procedimiento disciplinario no respetó el principio de inmediatez, pues los hechos imputados ocurrieron en 2019 y la Carta de Preaviso fue cursada en mayo de 2021, transcurriendo más de un año y cinco meses.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Huánuco de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, mediante sentencia de fecha ocho de setiembre de dos mil veintidós, declaró **fundada en parte** la demanda y **ordenó** la reposición del actor e **improcedente** el pago de remuneraciones devengadas.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

El *A quo* sustentó su decisión en que el despido fue arbitrario porque, la empleadora cometió un error de tipificación, pues los hechos imputados (omisión de verificación y seguimiento) se relacionan con la capacidad (deficiente desempeño – literal b) del artículo 23 y no con la conducta (quebrantamiento de la buena fe laboral – literal a) del artículo 25), como invocó la empresa. Al existir un “deficiente encuadramiento legal”, el despido resulta injustificado; concluyendo así que la sanción de despido fue desproporcional, considerando la antigüedad del actor (39 años de servicios) y que las pruebas demostraron que sí realizó gestiones y no era el único responsable de la gestión.

Desestimó la vulneración al principio de inmediatez, al considerar que el plazo transcurrido (aproximadamente dos meses desde el conocimiento formal en marzo de 2021 hasta el preaviso en mayo de 2021) fue razonable dada la complejidad del caso y la organización empresarial.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia de Huánuco, **confirmó** la sentencia de primera instancia.

El *Ad quem* no compartió el fundamento del juez de primera instancia respecto al error de tipificación, señalando que la causal invocada, quebrantamiento de la buena fe laboral, sí era la correcta para un actuar negligente; Centrando su análisis en la comprobación objetiva de la falta grave, estableciendo que las imputaciones de la empresa (omisión de verificación y seguimiento del pago) eran genéricas e insuficientes para justificar un despido, pues el actor sí realizó los trámites iniciales (*solicitó Solpe, pidió la factura al Consorcio Mantaro*).

Consideró que el actor no era el único responsable de la gestión y que, por el mismo hecho, a otros trabajadores (Pedro Silva Cayco y Edwin Cárdenas

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Pezo) solo se les sancionó con suspensión, lo que refuerza el carácter arbitrario y desproporcionado del despido del demandante y al no haberse configurado objetivamente la falta grave, el despido fue arbitrario y le corresponde la reposición.

SEGUNDO. Delimitación del petitorio casatorio

2.1. La línea argumentativa a desarrollar inicia con absolver si la sentencia impugnada ha infringido o no los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución. En segundo orden, se procederá a evaluar la denuncia por infracción normativa de los artículos 24 y 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

2.2 Es importante reiterar que el recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario de carácter formal y, que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico en función nomofiláctica por control de derecho, solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o de revaloración probatoria, teniendo entre sus fines esenciales la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

TERCERO. Sobre la causal de infracción normativa de los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú

3.1. El derecho fundamental a la debida motivación de las resoluciones judiciales se encuentra reconocido en el numeral 5 del artículo 139 de la Constitución¹, el cual también encuentra amparo en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, incluido como garantía procesal en el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos, y en el

¹ Principios de la Administración de Justicia

Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Siendo que este derecho fundamental es uno de los derechos que conforman el derecho fundamental al debido proceso², que se encuentra reconocido en el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución.

Ciertamente, el derecho fundamental a la debida motivación de las resoluciones ha obtenido interpretación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (vinculante para el Perú en atención a la Cuarta Disposición Final Transitoria de la Constitución), y estableció que es un derecho que permite verificar la materialización del derecho a ser oído, y que la argumentación de un fallo demuestra que los alegatos y pruebas han sido debidamente tomados en cuenta, analizados y resueltos³, y que:

[...] La Corte ha señalado que la motivación "es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión"⁴. El deber de motivar las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia⁵ [...]"⁶.

² El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es parte del derecho al debido proceso consagrado en el artículo 139 numeral 3 de la Constitución, como uno de los principios y derechos de la función jurisdiccional, el cual exige que en todas las instancias judiciales se cumplan necesariamente todas las garantías, requisitos y normas de orden público que han sido establecidas a fin de generar que todas las personas estén en reales condiciones de poder defender de manera apropiada sus derechos. Así, el debido proceso es una garantía procesal de inexorable cumplimiento en tanto su observancia permite la efectiva protección de otros derechos fundamentales y el acceso a la justicia.

³ Corte IDH. Caso Tristán Donoso vs. Panamá. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del veintisiete de enero de dos mil nueve, párrafo 153.

⁴ Cfr. Caso Chaparro Álvarez y Lapo Íñiguez. Vs. Ecuador. Excepción Preliminar, Fondo, reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de noviembre de 2007. Serie C No. 170, párr. 107.

⁵ Así lo ha establecido la Corte Europea en el Caso Suominen: "[l]a Corte reitera entonces que, de acuerdo con su jurisprudencia constante y en reflejo de un principio relativo a la correcta administración de justicia, las sentencias de las cortes y los tribunales deben exponer de manera adecuada las razones en las que se basan" (traducción de esta Corte). Cfr. Suominen v. Finland, no. 37801/97, § 34, 1 July 2003.

⁶ Corte IDH. Caso Apitz Barbera y otros ("Corte Primera de lo Contencioso Administrativo") Vs. Venezuela. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de agosto de 2008. Serie C No. 182

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

3.2. En la actualidad, la motivación de las decisiones judiciales se plantea como un imperativo de validez y legitimidad, recayendo atención en el control de constitucionalidad de la motivación, verificando su materialización en cada caso, al ser garantía de la correcta administración de justicia, del respeto de los derechos fundamentales y legales, así como de la proscripción de la arbitrariedad. Es un derecho que se concretiza y logra su vigencia efectiva siempre y cuando se aprecie una adecuada argumentación jurídica del órgano jurisdiccional.

3.3. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido uniforme al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables⁷.

3.4. En la Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 007 28-2008-PHC/TC (fundamento 7), desarrolló el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, precisando que este se ve vulnerado, entre otros supuestos, por la *inexistencia de motivación o motivación aparente*, que ocurre cuando el Juez:

[...] no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o [...] no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico [...].

3.5. Estando a lo antes establecido, corresponde determinar si la resolución de vista ha incurrido o no en infracción a los derechos fundamentales al debido

⁷ cfr. sentencia emitida en el Expediente N.º 08125- 2005-PHC/TC, fundamento 10.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

proceso y motivación de las decisiones judiciales, acudiendo para ello, a los términos y fundamentos de la recurrida.

3.6. La Sala Superior en la sentencia de vista formuló como argumentos para justificar su decisión los siguientes:

R₁ La causal de despido invocada por Electrocentro Sociedad Anónima fue el incumplimiento de obligaciones que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral, imputando al demandante, haber omitido verificar y realizar el seguimiento del pago de la Factura N.º F001-00167, presentada por el Consorcio Mantaro (servicios de junio de 2019), causando un perjuicio económico de S/ 87,097.12 soles.

R₂ Del análisis de los actuados la Sala preciso que el actor sí realizó los trámites para el pago de los servicios de junio de 2019 por el Consorcio Mantaro hasta el punto en que la factura fue remitida a otra área para continuar con el trámite.

R₃ La Sala determinó que no resulta razonable atribuirle al actor el retraso en el pago, ya que no era el único responsable de las gestiones encomendadas mediante el Memorándum N.º GR-489-2019 (administración del Contrato GR-095-2018/ELECTO). Por lo tanto, las imputaciones de la demandada sobre la omisión de seguimiento resultaron genéricas e insuficientes para justificar un despido.

R₄ Determinó que, por el mismo hecho, la parte demandada sancionó a otros trabajadores (Pedro Silva Cayco y Edwin Cárdenas Rezo) con suspensión.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

C₁ Al no haberse configurado objetivamente la falta grave atribuida, el Colegiado Superior concluyó que el despido del actor fue arbitrario, correspondiéndole la reposición.

3.7. Conforme a lo expuesto, este Supremo Tribunal advierte que la sentencia de vista emitió una motivación suficiente y no aparente, ya que cumplió con el deber de expresar las razones que la llevaron a confirmar la reposición del trabajador, debido que el Colegiado Superior: **(i)** identificó que la causal de despido invocada por Electrocentro Sociedad Anónima que fue el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y la sentencia examinó el cargo imputado por la empresa, desvirtuando la existencia de motivación aparente; **(ii)** verificó que el actor sí realizó los trámites de pago de la Factura N.º F001 -00167 hasta el punto en que fue remitida a otra área para su continuación; **(iii)** analizó y valoró el descargo del trabajador y las pruebas sobre el trámite de la factura; **(iii)** bajo su criterio concluyó que no resultó razonable atribuirle al actor el retraso en el pago porque no era el único responsable de la administración del contrato, esto según el Memorándum N.º GR-489-2019), por lo que, la imputación al demandante era desproporcionada; **(iv)** determinó que las imputaciones de la empresa sobre la omisión de seguimiento resultaron genéricas e insuficientes para justificar un despido, ya que el actor no era el único responsable. Además, otros trabajadores (Pedro Silva Cayco y Edwin Cárdenas Pezo) involucrados en el mismo hecho fueron sancionados solo con suspensión, expresando así explicó claramente por qué la falta grave no se configuró objetivamente en el trabajador; **(v)** el uso del término *genéricas* se refiere a la insuficiencia de la imputación para justificar el despido solo en la persona del actor, al no ser el único responsable.

Por lo tanto, el recurso de casación, al alegar una infracción a los numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución, carece de sustento, ya que la sentencia

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

está debidamente motivada, por lo que la causal examinada debe ser declarada **infundada**.

CUARTO. Las disposiciones legales denunciadas, establecen lo siguiente:

Artículo 24.- *Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:*

- a) **La comisión de falta grave;**
- b) *La condena penal por delito doloso;*
- c) *La inhabilitación del trabajador.*

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.*

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta; (...)

A fin de darle contenido a las normas denunciadas es necesario entender cuál es la facultad sancionadora del empleador, las causas de despido, el despido como causal de extinción de la relación laboral y la falta grave.

4.1. Facultad de sanción del empleador. El poder de dirección del empleador tiene fundamento constitucional en el artículo 59 de la Constitución Política del

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Perú, cuando prevé que el Estado garantiza la libertad de empresa, comercio, industria y estimula la creación de riqueza; a partir de ello, las empresas, en su condición de empleadores, cuentan con las potestades para organizar y dirigir su empresa a fin de lograr sus objetivos y para ello goza del poder de dirección, esto es, la facultad de sancionar las faltas del trabajador en el desempeño de sus funciones, faltas que perjudican el normal desarrollo de la producción, de los servicios o las relaciones de trabajo.

Cabe indicar, que Wilfredo Sanguineti Raymond⁸ sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

Así, el poder disciplinario debe ser ejercido en forma proporcional a la gravedad de la falta cometida por el trabajador, para ello, la sanción disciplinaria deberá proceder considerando, lo siguiente: **a)** debe haber inmediatez entre la falta cometida y su sanción; **b)** la finalidad debe estar referida a la propia prestación del servicio; **c)** debe despertar en el sujeto el sentimiento de propia responsabilidad; y, **d) debe existir proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta.**

⁸ **SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo.** Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, p.124.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Ahora bien, en el considerando 8.4 de la Casación Laboral N.º 16830-2019/DEL SANTA, referenciando a Américo Plá Rodríguez, señaló que lo razonable es la proporcionalidad entre las sanciones y la conducta del trabajador, tanto en lo que se refiere a la falta como a su reiteración, así como a los restantes antecedentes del trabajador sancionado. También la sanción debe ser impuesta teniendo en cuenta la afectación o perjuicio causado al centro de trabajo con el incumplimiento; factores que han sido observados por el Juzgador al momento de evaluar la sanción impuesta por la parte demandada en ejercicio de su poder sancionador derivado de su facultad de dirección.

En síntesis, el poder disciplinario se gradúa en función de la gravedad de las faltas del trabajador y culmina en el derecho del empleador de sancionar al trabajador por propia decisión.

4.2. Las causas de despido. El artículo 24 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, ha previsto y regula las facultades con las cuales cuenta el empleador para despedir al trabajador cuando se presente alguna de las causas mencionadas en dicho dispositivo legal.

4.3. El despido como causal de extinción de la relación laboral. El acto de despido consiste en prescindir de los servicios de un trabajador, constituyendo en materia laboral, la decisión unilateral efectuada por el empleador de rescindir el contrato de trabajo, la misma que puede ser por causa justificada o injustificada y/o arbitraria, entendiéndose por arbitrariedad a la conducta o forma de actuar contraria a la ley, a lo justo o equitativo.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

En relación a ello, el despido debe fundarse 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.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, las causas justas de despido bajo dos ámbitos: **a)** relacionadas con la capacidad o la conducta del trabajador; y **b)** relacionadas con la conducta del trabajador.

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

La falta grave se define en relación con 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 aquellas.

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 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

4.5. El principio de la buena fe laboral. 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

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente.

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, así como el trabajador espera que su empleador cumpla con sus obligaciones laborales. Por lo tanto, este conjunto de **deberes recíprocos** emanados del espíritu de colaboración y confianza que caracteriza a la relación laboral, representan la esencia de la buena fe laboral.

En función del mencionado 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”.

Es así que se manifiesta la importancia de dicho principio en las faltas graves contenidas en el citado artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR; siendo así, la interpretación del literal a) del artículo precitado, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

Asimismo, la disposición denunciada 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.**

De esta forma, las obligaciones asumidas por las partes (trabajador y empleador), 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.º 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 aquél, sino a todos aquellos, como lo señala Arce:

[...] 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.

En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, complementa la acción principal: *“El incumplimiento de las obligaciones de trabajo”*, con la frase *“que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”*, por 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, no siendo necesariamente relevante —según cada caso concreto— que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, desde que lo sancionable es el incumplimiento de las

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo al comportamiento del trabajador, dando lugar a la imposición de una sanción.

QUINTO. Como normas interpretativas para la solución del presente caso se tiene lo siguiente:

N₁ El despido es la decisión unilateral del empleador de rescindir el contrato de trabajo, la cual debe fundarse obligatoriamente en una causa justa (capacidad o conducta del trabajador), limitando el poder del empleador.

N₂ El poder disciplinario del empleador, que culmina en el despido [**N₁**], debe ejercerse en forma proporcional a la gravedad de la falta cometida. Esta razonabilidad se evalúa considerando la gravedad de la falta, su reiteración, los antecedentes del trabajador y la afectación o perjuicio causado al centro de trabajo.

N₃ La buena fe laboral es el principio fundamental (base axiológica) que rige el contrato, del cual emana la relación de confianza y los deberes recíprocos entre las partes.

N₄ Para que el incumplimiento de obligaciones sea falta grave, no basta el incumplimiento material, sino que este debe suponer el quebrantamiento de la buena fe laboral [**N₃**]. El incumplimiento debe romper la confianza y hacer la relación laboral insostenible.

N₅ Los deberes esenciales que emanan del contrato no se limitan a las obligaciones pactadas en el contrato escrito, sino que derivan también de las disposiciones normativas que regulan la relación laboral. Esto incluye los *deberes centrales* de obediencia, buena fe y diligencia.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

SEXTO. Analizando los argumentos de la empresa recurrente, el cual principalmente sostiene que la causal de falta grave se configuró por el actuar negligente”, Este Supremo Tribunal advierte que la Sala Superior no niega que hubo un incumplimiento, sino que, tras revisar los actuados, concluye que el incumplimiento no fue exclusivo ni suficiente para configurar objetivamente una falta grave que justifique el despido [C₁]; pues de los medios de prueba se demostró que el actor cumplió con el trámite hasta que pasó a otra área [R₂], y que la responsabilidad era compartida [R₃], por lo que el hecho de que otros trabajadores involucrados hayan sido sancionados solo con suspensión (y no con despido) [R₄] es un factor relevante para determinar la desproporcionalidad de la sanción de despido impuesta al demandante en este caso específico [esto en aplicación de la norma N₂].

Más aun, este Tribunal verifica los siguientes hechos probados y determinados por las instancias de mérito:

- **El 02 de mayo de 2019.** Mediante el Memorándum N.º GR-489-2019, la Gerencia Regional de Electrocentro Sociedad Anónima encarga al demandante Juan Chávez Moscoso, en su calidad de Jefe Comercial, la administración del Contrato N.º GR-095-2018/ELECTO.
- **En junio de 2019.** El Consorcio Mantaro brinda los servicios correspondientes a este mes.
- **El 09 de agosto de 2019.** El demandante solicita por correo electrónico que se elabore la "Solpe" (Solicitud de pedido) para las actividades de junio de 2019.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- **El 12 de agosto de 2019.** Se comunica al demandante que se generó la SOLPE. El mismo día, la Jefatura de Unidad de Negocios de Huánuco solicita formalmente la factura al Consorcio Mantaro.
- **El 13 de setiembre de 2019.** El demandante envía un correo al Consorcio Mantaro recordándoles que no han presentado la factura de junio y julio, necesaria para el trámite de pago.
- **El 17 de setiembre de 2019.** El Consorcio Mantaro presenta la Factura Electrónica N.º F001-00000167 por los servicios de junio.
- **El 18 de setiembre de 2019:** (i) La Unidad de Negocios Huánuco recibe la factura; (ii) el mismo día, el demandante encarga la Jefatura de la Unidad de Comercio a Raúl Rivera Javier **debido a sus vacaciones.**
- **El 19 de setiembre de 2019.** El encargado, Raúl Rivera Javier, remite las facturas a la Unidad de Logística, Pedro Silva Cayco, para su trámite.
- **El 26 de setiembre de 2019.** Pedro Silva Cayco (Logística) remite las facturas a otro trabajador, Carlos Molina Ordoñez, para la elaboración de los pedidos de servicio.
- **El 27 de marzo de 2020.** El demandante afirmó que recién tomó conocimiento del listado de facturas pendientes de pago.
- **El 02 de julio de 2020.** El demandante sube el expediente de pago al nuevo sistema (Nueva SIGLOG).
- **El 03 de julio de 2020.** El expediente es observado.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

- **El 24 de julio de 2020.** Tras subsanar la primera observación, el expediente es observado nuevamente, esta vez por Administración, por “no estar provisionado”.
- **El 18 de diciembre de 2020:** Se envía un informe (HC-118-2020) para continuar con los trámites de pago.
- **Año 2021:** Se realiza el pago de la factura del año 2019.

Por tanto, de lo antes señalado, se observa que el actor no fue el único responsable y al haber realizado los trámites hasta cierto punto, la omisión que se le imputa, omisión de seguimiento, no es suficiente para concluir que se rompió la confianza depositada y que la relación laboral se tornó irrazonable en su subsistencia [N4]. El hecho que la imputación haya sido calificada de “genérica e insuficiente”, para este Tribunal, conforme a lo dicho por la Sala de mérito, implica que no se acreditó una conducta por parte del trabajador que evidencie el quebrantamiento de la buena fe laboral en el grado requerido para un despido.

En consecuencia, al haber fundamentado la Sala Superior que la falta grave atribuida no se configuró objetivamente de manera exclusiva y suficiente en la conducta del actor, y al existir un indicio de trato desigual (desproporcionalidad), la decisión de confirmar la reposición se ajusta a una correcta interpretación del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR. Por ende, el recurso de casación por la causal infracción normativa de los artículos 24 y 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, debe ser declarado **infundado**.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 15797-2023
HUÁNUCO
REPOSICIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N.º 29497**

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto **por la parte demandada Electrocentro Sociedad Anónima; NO CASARON** la sentencia de vista de fecha veinticuatro de noviembre de dos mil veintidós; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Juan Chávez Moscoso contra la empresa Electrocentro Sociedad Anónima, sobre reposición por despido arbitrario y otros; y los devolvieron. **Ponente señora Beltrán Pacheco, Jueza Suprema.**

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

RUEDA FERNÁNDEZ

PÉREZ RAMÍREZ

BELTRÁN PACHECO

JIMÉNEZ LA ROSA

Fsy/Cgv

