

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

CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

**Sumilla.** Las faltas graves contempladas expresamente en 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, deben ser acreditadas fehacientemente, para que se configure como causal de despido, la cual debe fundarse en elementos objetivos.

Lima, veintisiete de agosto de dos mil veinticinco

**VISTA;** la causa número diez mil treinta y cuatro, guion dos mil veintitrés, **LIMA;** en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Alvarado Palacios de Marín;** y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente ejecutoria suprema:

#### **MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Julie Christie Rivera Julca,** mediante escrito presentado con fecha veintitrés de enero de dos mil veintitrés, de folios ciento noventa y tres a doscientos treinta y ocho; contra la **sentencia de vista** de fecha veintiuno de diciembre de dos mil veintidós, de folios ciento setenta y seis a ciento noventa, que **revocó en parte** la **sentencia apelada** expedida con fecha treinta de setiembre de dos mil veintidós, de folios ciento siete a ciento veintiocho, que declaró **fundada en parte** la demanda, **revocó** el extremo que declaró como arbitrario el despido de la demandante, y **reformándola** declaró **infundado** el referido extremo, **confirmando** el extremo que declaró infundada la demanda de reposición por despido fraudulento; en el proceso ordinario laboral seguido contra la demandada **Molitalia Sociedad Anónima,** sobre **indemnización por despido arbitrario y otros.**

#### **CAUSAL DEL RECURSO**

Mediante resolución de fecha veintidós de julio de dos mil veinticuatro, que corre de folios setenta y siete a setenta y nueve del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las siguientes causales:

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

CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023

LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497

*a) Infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú;*

*b) Interpretación errónea de los incisos a) y f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N.º 003-97-TR.*

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

**CONSIDERANDO:**

De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito

Primero.

**1.1. Demanda.** Mediante demanda de fecha veintiséis de enero de dos mil veintiuno, obrante de folios tres a diecisiete, la parte actora demandó como pretensión principal, se declare que fue objeto de despido fraudulento, el quince de diciembre de dos mil veinte, consecuentemente se disponga la reposición a su puesto de operaria de producción alimentadora, en la Línea de Galleta de la empresa demandada.

Como pretensión subordinada demandó se declare que fue objeto de despido arbitrario y se ordene el pago de la indemnización respectiva en la suma de S/25 205.50 (veinticinco mil doscientos cinco con 50/100 soles); más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

**1.2. Sentencia de primera instancia.** El Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo, de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha treinta de setiembre de dos mil veintidós, de folios ciento siete a ciento veintiocho, declaró **fundada en parte** la demanda; en consecuencia: **1)** declaró el despido de la demandante como

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

arbitrario y ordenó que la demandada cumpla con abonar a la accionante la suma de S/25 205.50 (veinticinco mil doscientos cinco con 50/100 soles) como indemnización por despido arbitrario; **2)** infundada la reposición por despido fraudulento; **3)** ordenó oficiar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para los fines de su competencia, conforme a lo dispuesto en la referida sentencia; **4)** fijó los costos procesales en un 15% los honorarios del abogado patrocinante.

**1.3. Sentencia de segunda instancia.** El Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de vista de fecha veintiuno de diciembre de dos mil veintidós, de folios ciento setenta y seis a ciento noventa, resolvió: **1)** revocar la sentencia que declaró arbitrario el despido de la demandante, y reformándola lo declaró infundado; sin costas ni costos; y **2)** confirmó la misma sentencia en el extremo que declaró infundada la demanda de reposición por despido fraudulento.

**Delimitación del objeto de pronunciamiento**

**Segundo.** El presente análisis debe circunscribirse a determinar si se ha producido una infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú; así como, una interpretación errónea de los incisos a) y f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

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.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, se analizarán las causales materiales.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

En ese sentido, de advertirse la infracción normativa de carácter material corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, resolviendo el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

**Sobre la causal procesal declarada procedente**

**Tercero.** La causal denunciada está referida a la **infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado**, cuyo texto establece lo siguiente:

**Artículo 139.** – *Principios de la Administración de Justicia*

*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.*

(...)

**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.**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

**El derecho al debido proceso**

**a) Definición de derecho al debido proceso**

El debido proceso puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa.

El derecho al debido proceso está consagrado en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el siguiente:

*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 (...).*

**b) Contenido del derecho al debido proceso**

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de la sentencia del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso, comprende los elementos siguientes:

- i. Derecho a un juez predeterminado por la ley;
- ii. Derecho de defensa y patrocinio por un abogado;
- iii. Derecho a un juez independiente e imparcial;
- iv. Derecho a la prueba;

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

- v. Derecho a la motivación de las resoluciones;
- vi. Derecho a los recursos;
- vii. Derecho a la instancia plural;
- viii. Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos;
- ix. Derecho al plazo razonable.

**c) Análisis del elemento del derecho al debido proceso: Motivación de las resoluciones judiciales**

La motivación de las decisiones judiciales es un elemento del derecho al debido proceso, el cual implica que, el juez al momento de resolver, fundamente su decisión en los hechos y el derecho correspondientes.

Al respecto, el Tribunal Constitucional, expresa lo siguiente:

*El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no solo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso<sup>1</sup>.*

La Constitución consagra como un principio y derecho de la función jurisdiccional, a la motivación de las resoluciones judiciales, en los términos siguientes:

*(...) 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 los fundamentos de hecho que la sustentan.*

---

<sup>1</sup> Sentencia del veintisiete de marzo de dos mil seis, expediente N.º 01480-2006-AA/TC Lima, fundamento 2.

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

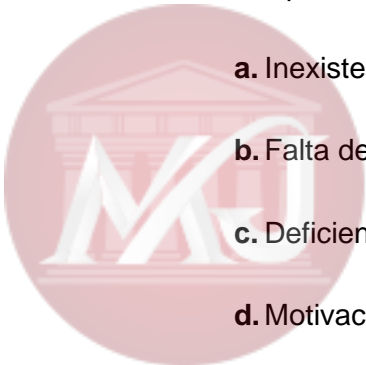
**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

Es necesario precisar que, el Tribunal Constitucional ha establecido que, no todo ni cualquier error en que incurra eventualmente una resolución judicial constituye automáticamente una violación del contenido constitucionalmente protegido a la motivación de las resoluciones judiciales<sup>2</sup>, por lo tanto, tampoco constituirá una violación al debido proceso.

Siguiendo la doctrina del Tribunal Constitucional<sup>3</sup> tenemos que, solo habrán sido expedidas con infracción al debido proceso, las resoluciones judiciales que incurran en los supuestos siguientes:

- 
- a. Inexistencia de motivación o motivación aparente;
  - b. Falta de motivación interna del razonamiento;
  - c. Deficiencias de motivación externa;
  - d. Motivación insuficiente;
  - e. Motivación sustancialmente incongruente;
  - f. Motivaciones cualificadas.

Igualmente, el Tribunal Constitucional<sup>4</sup> señala que existe infracción al deber de motivación en los casos siguientes:

- a. Defectos de motivación (motivación interna o motivación externa);
- b. Insuficiencia de motivación (motivación inexistente, aparente, insuficiente, incongruente o fraudulenta);
- c. Motivación constitucionalmente deficitaria.

<sup>2</sup> Sentencia del once de diciembre de dos mil seis, expediente N.º 03943-2006-PA/TC Lima, fundamento 4.

<sup>3</sup> Sentencia del trece de octubre de dos mil ocho, expediente N.º 00728-2008-PHC/TC Lima, fundamento 7.

<sup>4</sup> Sentencia del uno de julio de dos mil dieciséis, expediente N.º 01747-2013-PA/TC Lima, fundamento 4.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

Finalmente, el Tribunal Constitucional en el expediente N.º 01084-2022-PA/TC establece lo siguiente:

**§ 4. Sobre el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales**

5. *El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales se encuentra recogido en el numeral 5 del artículo 139, de las Constitución Política, conforme al cual constituye un principio y un derecho de la función jurisdiccional “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 los fundamentos de hecho en que se sustentan.*

En ese sentido, el supremo intérprete de la Constitución ha expresado que una sentencia se encuentra debidamente motivada, no porque responda a las argumentaciones de las partes o de terceros intervinientes, sino porque justifica adecuadamente su decisión conforme a la naturaleza de la *litis*.

**Solución al caso concreto**

**Cuarto.** La parte recurrente señala que se ha incurrido en motivación aparente y en falta de motivación interna del razonamiento, ya que no se ha realizado un análisis fáctico, probatorio y jurídico, respecto a la pretensión principal de reposición por despido fraudulento. No se han considerado los hechos existentes, antes y durante la comisión de las supuestas faltas atribuidas en su contra; el tiempo de servicios prestados a la demandada, de más de siete años; su estado emocional, provocado por los actos de hostigamiento y acoso sexual ocasionado por el señor Iván Terrones Lamadrid; al igual que la inexistencia de medidas disciplinarias por la misma falta atribuida y el actuar doloso de la demandada, con ánimo perverso, propiciado por el engaño y con la finalidad de despedirla; así mismo, no ha emitido pronunciamiento motivado, respecto a la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

**Quinto.** De la revisión de la sentencia de vista se verifica que la decisión adoptada reúne el requisito de motivación suficiente, se han valorado los medios probatorios que sustentan su decisión, habiéndose circunscrito a las pretensiones postuladas por la demandante oportunamente en el proceso, así como las alegaciones de la parte demandada; por tanto, es de asumir que la sentencia de vista se ha emitido con observancia al debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales, no advirtiéndose vicio alguno de nulidad que afecte la citada garantía de carácter procesal prevista en la Constitución.

**Sexto.** Cabe agregar además que el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza que la motivación deba extenderse ampliamente respecto de todas las alegaciones de las partes; asimismo, cualquier error en el que pudiese incurrir una resolución judicial, no puede significar automáticamente que se tenga por vulnerado el derecho constitucional de la motivación de resoluciones judiciales, bastando entonces que las resoluciones judiciales expresen los fundamentos de la decisión del juzgador, respecto a la materia controvertida; por lo que, la causal denunciada deviene en *infundada*.

**Sobre las infracciones normativas de carácter material**

**Séptimo.** Al haberse desestimado la causal procesal, corresponde emitir pronunciamiento por la causal material referida a la interpretación errónea de los incisos a) y f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que prescriben 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*

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

CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023

LIMA

Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497

*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.*

(...)

- f) *Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.*

### **Consideraciones sobre el despido**

**Octavo.** 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 prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador tal como establece el artículo 22 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N.º 003-97-TR; tal es así

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

que, el despido puede sustentarse en la comisión de falta grave, misma que se conceptúa como la infracción por parte del trabajador de sus deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

### **Las sanciones y el poder disciplinario del empleador**

**Noveno.** A través de la facultad disciplinaria, el empleador tiene la legitimidad para modificar la situación jurídica del trabajador dentro de la empresa, mediante la imposición de sanciones. Estas sanciones tienen como finalidad informar al trabajador sobre el incumplimiento de una obligación o prohibición laboral legalmente establecida, la cual afecta tanto el orden interno como la disciplina en el centro de trabajo. En consecuencia, la sanción disciplinaria se configura como la respuesta directa frente a una falta laboral cometida por el trabajador.

No obstante, esta forma de autotutela del empleador no representa una facultad sin límites, ya que debe respetar los procedimientos y requisitos establecidos en la legislación laboral. Por ello, para evitar actos arbitrarios, el ejercicio del poder disciplinario debe ajustarse a lo previsto en los artículos 25, 26, 31, 32 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

### **Falta grave como causa justa de despido**

**Décimo.** El artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, establece 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; dicho dispositivo normativo regula una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, disgregados en los literales del a) al i), delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción, la

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundada en un incumplimiento previo del trabajador.

**Décimo primero.** El literal a) del precitado artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, tipifica como falta grave el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

La buena fe en el derecho laboral, es un principio considerado como una de las premisas que el ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de servir de guía, directriz y pauta de conducta para las partes contractuales; por tanto, se configura como fundamento de la relación laboral y está vinculada en la confianza depositada entre las partes. De esta forma, las obligaciones asumidas tanto por el empleador como por el trabajador, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que también derivan de las disposiciones normativas que así lo regulan.

**Décimo segundo.** Entonces, para que se configure la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, requiere que la conducta del trabajador no solo produzca un incumplimiento de sus obligaciones laborales 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. De este modo, es 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.

**Décimo tercero.** El inciso f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, se encuentra relacionada a los agravios derivados de la relación laboral tanto en perjuicio del empleador, sus representantes u otros trabajadores. Por lo tanto, el literal f) contiene los siguientes elementos: **a) Actos de violencia:** Se refiere a cualquier comportamiento físico agresivo que cause daño o amenaza de daño a la integridad física del empleador, sus representantes o compañeros de trabajo. **b) Injurias u ofensas verbales:** Comprende insultos, difamaciones o expresiones que lesionen gravemente la dignidad de las personas involucradas en la relación laboral. y **c) Afectación grave a la dignidad:** El concepto incluye tanto la ofensa a la integridad moral como a la imagen personal del empleador o trabajadores.

**Solución del caso concreto**

**Décimo cuarto.** La parte recurrente sustenta la causal material, en que la Sala Superior determinó la existencia de un despido válido, sin analizar que la causa que motivó a la demandante a actuar de manera desproporcionada, propinando una cachetada a su compañero de trabajo y expareja Iván Terrones Lamadrid, se debió al constante hostigamiento sexual que venía padeciendo por parte de éste, dentro y fuera de la empresa, lo cual fue atestiguado por sus compañeras de trabajo y fueron puestos en conocimiento de la demandada, a través de Diana León Mejía, supervisora y jefa inmediata de la agraviada, sin que se haya realizado una mínima investigación; considera no haber causado acto de violencia e indisciplina, por lo que, las faltas graves que se le atribuyen son inexactas, imaginarias e inexistentes, con ánimo perverso auspiciado por el engaño y de manera contraria a la verdad y a la rectitud en las relaciones laborales, configurando un despido fraudulento. Además, no está acreditado el incumplimiento de sus obligaciones como operaria de producción alimentaria de la línea de galletas, por lo que no incurrió en falta a su reglamento interno de trabajo y no presenta antecedentes respecto a las faltas que se le atribuyen.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

**Décimo quinto.** Al respecto, de la revisión de los actuados se advierte que la recurrente reconoce haber agredido físicamente a su compañero de trabajo Iván Terrones Lamadrid, propinándole una cachetada el día veintiséis de noviembre de dos mil veinte, en las instalaciones de la empresa demandada, específicamente en uno de los pasadizos de la planta de cereales y galletas, hecho que también reconoció en la audiencia de juzgamiento, al ser interrogada por el juez de la causa. Por lo tanto, las faltas graves previstas en los literales a) y f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, atribuidas en su contra, son hechos ciertos, existentes y debidamente acreditados, desvirtuándose la existencia de un ánimo perverso para causarle daño, imputándole hechos falsos; por lo que, de ninguna forma se configura un despido fraudulento.

**Décimo sexto.** Sostiene también la parte recurrente que la Sala Superior no consideró que su conducta agresora, fue motivada por los actos de hostilidad que venía cometiendo el supuesto agredido, quien, luego de haber concluido su relación sentimental, venía hostigándola sexualmente dentro y fuera de la empresa; por lo que en todo caso, su reacción se encontraría justificada, sobretodo porque la demandada, pese a tener conocimiento de tales hechos, a través de la señorita Diana León Mejía, supervisora y jefa inmediata del supuesto agraviado; no tomó ninguna acción y por el contrario, procedieron a su despido.

**Décimo séptimo.** Del decurso del procedimiento disciplinario, así como en este proceso judicial, la recurrente sostiene haber sufrido hostigamiento sexual por parte de su expareja y compañero de trabajo Iván Terrones Lamadrid, de lo cual habrían sido testigos sus demás compañeros y compañeras de trabajo; sin embargo, estos hechos no fueron materia de queja o denuncia por parte de la demandante ante su empleadora o ante la autoridad competente, en tanto habría sido acosada incluso fuera de las instalaciones de la empresa demandada, como ella misma señala. De lo que se concluye que la demandante prefirió no tomar ninguna acción legal, tal como señaló en la audiencia de juzgamiento (minutos 21:20 a 25:05), indicando

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

que, por su condición de sindicalizados, resuelven sus problemas con ayuda del sindicato, el que, en su momento, llamó la atención al referido trabajador.

**Décimo octavo.** Sin embargo, tales actos de hostigamiento sexual no han sido debidamente acreditados, especialmente si la recurrente llevaba más de siete años laborando en la empresa demandada y conocía el procedimiento a seguir en caso de ser pasible de cualquier hecho o acto que vulnere sus derechos como trabajadora; lo cierto y palpable en este caso es que, la demandante ejerció actos de violencia al agredir a uno de sus compañeros de trabajo, lo cual quebranta su obligación de mantener una conducta moderada en su centro de trabajo, sin recurrir en actos de indisciplina; acciones que naturalmente quebrantan la buena fe laboral entendida como guía, directriz y pauta de conducta, para mantener las buenas relaciones laborales tanto entre el empleador y trabajador, y trabajadores entre sí, misma que debe ser cumplida además de las labores que desempeñe en su centro de trabajo.

**Décimo noveno.** En este contexto, este Supremo Colegiado comparte lo resuelto en la sentencia vista toda vez que, se encuentra acreditado que la demandante incurrió en la comisión de las faltas tipificadas en los incisos a) y f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, al haber quebrantado la buena fe laboral e incurrido en actos de violencia, los cuales no pueden pasar desapercibidos, independientemente de la condición de hombre o mujer dentro del entorno laboral, menos pueden ser justificadas, alegando no haber sido sancionada anteriormente por los hechos sub materia; por consiguiente, tampoco se ha configurado un despido arbitrario en contra de la demandante.

Siendo esto así, la Sala Superior no ha incurrido en infracción normativa por interpretación errónea de los incisos a) y f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR; deviniendo la causal denunciada en ***infundada***.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 10034-2023**

**LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 29497**

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, administrando justicia a nombre de la Nación.

**HA RESUELTO:**

Declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Julie Christie Rivera Julca**, mediante escrito presentado con fecha veintitrés de enero de dos mil veintitrés, de folios ciento noventa y tres a doscientos treinta y ocho. En consecuencia, **NO CASAR** la **sentencia de vista** de fecha veintiuno de diciembre de dos mil veintidós, de folios ciento setenta y seis a ciento noventa, emitida por el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima; en el proceso ordinario laboral seguido contra la demandada **Molitalia Sociedad Anónima**, sobre **indemnización por despido arbitrario y otros**. Por último, **ORDENAR** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial *El Peruano* conforme a ley; devolver los actuados. Interviene como **ponente** la señora jueza suprema **Alvarado Palacios de Marín**.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**FIGUEROA NAVARRO**

**ALVARADO PALACIOS DE MARÍN**

**ATO ALVARADO**

**ESPINOZA MONTOYA**

*REOT/ELARAI*