

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria

Corte Suprema de Justicia de la República

Casación Laboral N.º 21412-2022-Lima Este

Reposición y otros

Proceso Ordinario-NLPT

Lima, veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés

Vista; la causa número veintiún mil cuatrocientos doce, guion dos mil veintidós, guion **Lima Este**, 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, **Federación Nacional De Trabajadores Textiles Del Perú - FNTTP en representación de Roby Alexander Montalban Reyes**, mediante escrito presentado el veinte de abril de dos mil veintidós, que corre en fojas ciento setenta y cuatro a ciento ochenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dieciocho de abril de dos mil veintidós, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento sesenta y nueve, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha catorce de diciembre de dos mil veinte, que corre en fojas noventa y cuatro a ciento dieciocho que declaró **Infundada** la demanda; en el proceso laboral seguido contra la demandada, **Modas Diversas del Perú S.A.C.**, sobre reposición y otros.

Causales del recurso:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha cuatro de enero de dos mil veintitrés, que corre en fojas cincuenta a cincuenta y cuatro, del cuaderno de casación, por la siguiente causal:

Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

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

Considerando:

Antecedentes del caso:

Primero: A fin de establecer la existencia de la infracción arriba señalada es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veinte a treinta y uno, el demandante solicita se declare su reposición por despido fraudulento, el pago de su remuneración dejada de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de reposición, más la CTS con los intereses legales laborales y bancarios correspondientes, como pretensión subordinada pretende su reposición por despido incausado; mas el pago de una indemnización por daño moral.

Sentencia de primera instancia: El **Segundo Juzgado de trabajo permanente - zona 1 de la Corte Superior de Lima este**, mediante **sentencia de fecha catorce de**

diciembre de dos mil veinte, declaró **Infundada** la demanda, señalando que los hechos imputados no son inexistentes, falsos ni imaginarios, siendo que por el contrario se ha comprobado objetivamente el hecho imputado como falta grave.

Sentencia de segunda instancia: La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante **sentencia de fecha dieciocho de abril de dos mil veintidós** de fojas ciento cuarenta y ocho a ciento sesenta y nueve, confirmó la sentencia bajo similares fundamentos.

De la infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR

Segundo.- Este artículo establece 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. 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;"

Alcances respecto al despido

Tercero.- 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.

Cuarto.- El iuslaboralista Montoya Melgar sostiene que los caracteres que distinguen al despido son: a) que es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato¹.

Quinto.- Ahora bien, para que el despido sea justificado, este debe estar fundado en una causa justa; 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Supuestos tipificados como falta grave

Sexto.- 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 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, fundada en un incumplimiento previo del trabajador. Sobre ello:

*"(...) 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 e 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 generarán obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas"*²

Séptimo.- En ese contexto, el literal a) del artículo 25 del indicado Texto Único Ordenado 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 ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por 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"*³

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 y 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.

Solución al caso concreto

Octavo.- Conforme se aprecia de la carta de pre aviso de despido se imputa al demandante haber cometido falta grave por la comisión de la falta grave prevista en los literales a) referidas al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral al haber sido encontrado usando su equipo celular a pesar de su prohibición y los incisos b) sobre la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de labores o del volumen o calidad de la producción y f) sobre actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador.

Faltas que a consideración de la demandada no fueron desvirtuadas por el demandante al contestar la carta de pre aviso de despido, emitiéndose así la carta de despido de fecha diez de febrero de dos mil veinte donde se recalcó que la falta grave es por la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo y el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Noveno.- El demandante en su recurso de casación indica que la imputación efectuada por la emplazada para justificar el despido no es cierta y contraviene las normas que lo amparan como trabajador, pues se le atribuyeron supuestas sanciones anteriores atribuyéndole una falta reiterativa de uso del celular en horas de trabajo, conductas que no pueden valorarse nuevamente pues ya fueron sancionadas.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Décimo.- La controversia está relacionada a establecer si el demandante ha incurrido en la comisión de falta grave que haga irrazonable la continuación del vínculo laboral entre las partes.

Undécimo.- Evaluando los actuados, se aprecia que el Colegiado Superior en su Sentencia de Vista señaló que la demandada no le ha imputado al demandante hechos notoriamente falsos, inexistentes, y, por el contrario el demandante no ha podido probar sus aseveraciones en cuanto a la existencia de un despido fraudulento, haciendo hincapié a que el demandante ha sido válidamente cesado por la causal de falta grave contemplada en el literal a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral pues a pesar de tener conocimiento sobre el impedimento de hacer uso de su celular en horario laboral y haber sido sancionado por esta falta en 5 oportunidades no remedio su conducta, debiendo precisar que las causales anotadas en los literales b) y f) de la norma antes citada fueron dejadas de lado por el Juez de Primera Instancia al considerar que las faltas descritas en estos literales no fueron sido acreditadas, extremo que no fue apelado por ninguna de las partes lo que conllevó a que el Colegiado Superior emita pronunciamiento solo respecto a la falta grave contemplada en el literal a) literal del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Duodécimo.- En esa línea de análisis, este Colegiado Supremo considera que el Colegiado Superior ha justificado suficientemente el despido del demandante, por la causal tipificada en el inciso a) del 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, toda vez que en su fundamentación ha concluido que la falta grave que dio origen al despido es la cometida el 20 de enero de 2020, hecho que también advierte este Colegiado de la lectura de la carta de despido, pues esta es la última fecha donde se le encontró al demandante con su equipo celular en horario de trabajo y desencadenó el procedimiento de despido, y, no se le imputó comisión de falta grave por las faltas sancionadas con anterioridad.

Decimotercero.- Por consiguiente, la teoría expuesta en su recurso de casación pierde valor entendiéndose de estos alegatos que no desvirtúan lo referido por las instancias de mérito respecto a que estos hechos no son falsos o inexistentes pues solo tratan de justificar su actuar, máxime si se tiene en consideración que las funciones desempeñadas por el demandante como maquinista revisten de una especial y

constante atención pues, de advertirse un descuido en las mismas, pone en riesgo su integridad física y la de sus compañeros.

Decimocuarto.- En suma, este Colegiado Supremo considera que el Colegiado de segunda instancia no ha infringido el inciso a) del 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 por lo que corresponde **rechazar** el recurso de casación.

Por estas consideraciones:

Decisión:

Declararon **infundado** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Federación Nacional De Trabajadores Textiles del Perú - FNTTP en Representación de Roby Alexander Montalban Reyes**; en consecuencia, **no casaron** la **Sentencia de Vista** de fecha dieciocho de abril de dos mil veintidós, que corre en fojas ciento cuarenta y ocho a ciento sesenta y nueve. **Dispusieron** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", conforme a ley; en el proceso seguido contra la demandada, **Modas Diversas del Perú S.A.C.**, sobre reposición y otros; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S. S.

Yrivarren Fallaque

Malca Guaylupo

Pinares Silva

Ato Alvarado

Yangali Iparraguirre

¹ Vid. Montoya Melgar, citado por Blancas Bustamante, Carlos. *"El despido en el derecho laboral peruano"*. 3º edición, Lima, Editorial Jurista Editores, página 66.

² Arce Ortiz, Elmer. *Derecho Individual del trabajo en el Perú*, Palestra Editores, Lima, 2008, página 524

³ Quispe Chávez, Gustavo y Mesinas Montero, Federico. *Ob. Cit.* página 25