

Colegio de Abogados de La Libertad, la confirmaron en lo demás que contiene. SEGUNDO.- El recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter excepcional, el cual, de acuerdo al artículo 35 inciso 1 de la Ley 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, se interpone: "Contra las sentencias y autos expedidos por las salas superiores que, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. En el caso de sentencias, el monto total reconocido en ella debe superar las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP). (...)". TERCERO.- La Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad mediante la sentencia de vista impugnada, ha confirmado la sentencia de primera instancia contenida en la Resolución número 2, de fojas doscientos, de fecha catorce de junio de dos mil diecinueve, que declaró fundada la demanda sobre Pago de Vacaciones no Gozadas, modificaron la suma de abono; en consecuencia, ordenaron que la demandada cumpla con cancelar al demandante la suma de cuarenta y dos mil trescientos treinta y seis soles con cincuenta y dos céntimos (S/42,336.52), por concepto de vacaciones no gozadas, más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. CUARTO.- En tal sentido, conforme a lo anotado en el considerando que precede, se tiene que lo reconocido en la sentencia de vista en cuestión no supera las cien Unidades de Referencia Procesal (100 URP), exigido como presupuesto necesario para la admisibilidad del recurso casatorio, que a la fecha de su interposición, esto es, al uno de octubre de dos mil veinte, ascendía a cuarenta y tres mil soles (S/43,000.00), teniendo en cuenta que mediante el Decreto Supremo 380-2019-EF, se determinó como Unidad Impositiva Tributaria (UIT) para el año dos mil veinte, la suma de cuatro mil trescientos soles (S/4,300.00), y por la Resolución Administrativa número 048-2020-CE-PJ, el monto de la Unidad de Referencia Procesal (URP) se fijó en cuatrocientos treinta soles (S/430.00); en consecuencia, el recurso interpuesto debe ser rechazado, al no cumplir con el requisito previsto en el citado artículo 35 inciso 1 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, declararon: IMPROCEDENTE por cuantía, el recurso de casación interpuesto por Feliciano Vega Reyes a fojas doscientos sesenta y uno, contra la sentencia de vista contenida en la Resolución número 7, de fojas doscientos cincuenta y dos, de fecha dieciocho de agosto de dos mil veinte, emitida por la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; DISPUSIERON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano", bajo responsabilidad; en los seguidos por Feliciano Vega Reyes contra Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad Sociedad Anónima - SEDALIB S.A., sobre Pago de Vacaciones no Gozadas; y los devolvieron. Ponente Señor Lévano Vergara, Juez Supremo. S.S. CABELLO MATAMALA, VERA LAZO, AYVAR ROLDÁN, AMPUDIA HERRERA, LÉVANO VERGARA **C-2156859-7**

#### CASACIÓN N° 647-2019 JUNIN

**MATERIA:** REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO. PROCESO ABREVIADO LABORAL - LEY NÚMERO 29497

**SUMILLA:** El presupuesto normativo para determinar la configuración de falta contenida en el artículo 25, literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referida al incumplimiento de obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, radica en que el trabajador incumpla con sus obligaciones contractuales, así como vulnerar deberes de fidelidad y lealtad en el marco de una relación contractual de naturaleza laboral. Asimismo, la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y se sanciona en el momento que se comente.

Lima, uno de diciembre de dos mil veintiuno.

**CUARTA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA:** VISTA la causa número seiscientos cuarenta y siete, guion dos mil diecinueve, guion JUNIN, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia: **I. MATERIA DEL RECURSO.** Se trata del recurso de casación formulado por la parte demandada **Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo Sociedad Anónima**, mediante escrito de fecha veintiuno de noviembre de dos mil dieciocho, que corre a fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la

Resolución fecha treinta de octubre de dos mil dieciocho, a ciento veinticuatro ciento treinta y cinco, expedida por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, la cual **REVOCO** la **Sentencia de Primera Instancia** de fecha diecinueve de septiembre de dos mil dieciocho, que corre a fojas noventa y siete a ciento siete, que declaró **infundada** la demanda y **REFORMÁNDOLA** la declaró fundada, en consecuencia ordena reponer al actor de Analista de Gestión de Servicios de la Oficina de Tecnología de la Información con centro de trabajo en la sede central con las mismas condiciones, del goce de derechos y beneficios que venía percibiendo antes del despido; en el proceso seguido por **Fernando Javier Pacheco Parco** contra la **recurrente**, sobre **reposición por despido fraudulento. II. CAUSAL DEL RECURSO.** Mediante resolución de fecha once de marzo de dos mil veintiuno, que corre a fojas cincuenta y nueve a sesenta y tres, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada por las siguientes causales: **i) Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Infracción normativa del artículo 25 inciso a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR.** En ese sentido, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre las causales mencionadas. **III. CONSIDERANDO. PRIMERO.- ANTECEDENTES DEL CASO: 1.1.- DEMANDA:** Conforme se aprecia del escrito de demanda de fecha treinta de mayo de dos mil dieciocho, corre a fojas uno a trece, el demandante solicita su reposición en el cargo de analista de gestión de servicios de la oficina de tecnología de la información en la sede central y con las mismas condiciones del goce de derechos y beneficios que lo venía haciendo hasta antes del despido, por haberse incoado un despido fraudulento; más costos y costas procesales. **1.2.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:** El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, declara infundada la demanda, considerando que del análisis del artículo 25, inciso a) del Decreto Supremo número 003-97-TR, se permite apreciar que el supuesto de la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores previsto en el marco legal citado precedentemente, configura un supuesto que prevé la conducta del trabajador tendiente a no cumplir sus funciones y obligaciones encargadas por su empleador de forma reiterativa (de dos veces a más) dentro de un plazo determinado y que han sido por lo general pasibles de sanciones anteriores, siendo entonces lo sancionado el cumulo de infracciones por el no cumplimiento de las obligaciones dentro de un determinado tiempo y no exista dentro de dicho incumplimiento continuo algún justificante adecuado por parte del trabajador. Siendo entonces dicho enfoque el supuesto establecido en el marco legal invocado dentro del considerando precedente. Ahora bien, dentro del reglamento interno de trabajo de la demandada que corre a fojas sesenta y dos a setenta, dentro del detalle de sanciones se encuentra una relación de supuestos de faltas pasibles de despido entre los cuales se invoca la siguiente causal: "Los antecedentes disciplinarios acumulados de tres (3) amonestaciones escritas y tres (3) suspensiones cometidas dentro de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario, computados desde la primera falta", específicamente dentro de fojas sesenta y nueve, que ha sido invocado por la demandada dentro de la carta de pre aviso de despido en contra del actor que corre a fojas veintisiete a treinta, repetido en fojas cincuenta al cincuenta y tres, y carta de despido que corre a fojas veintisiete a treinta (...), subsumiendo la misma conforme al contenido de dichas cartas dentro del inciso a) del Art. 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR en el extremo del supuesto a la **reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores. 1.3.- SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA:** La Sala Laboral de Huancayo, **revocó la sentencia apelada, reformándola** **declararon fundada la demanda**, ordenando que la demandada cumpla con reponer al actor en el cargo de Analista de Gestión de Servicios de la Oficina de Tecnología de la Información con centro de trabajo en la Sede Central con las mismas condiciones, del goce de derechos y beneficios que venía percibiendo antes del despido. El referido órgano jurisdiccional señaló que si bien es cierto en la carta de preaviso se establece como base normativa el artículo 25 literal a) del Decreto Supremo número 003-97-TR referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, también es cierto que, al actor se le sancionó por haber acumulado tres (3) amonestaciones escritas y tres (3) suspensiones en el periodo de trescientos sesenta y cinco (365) días. Por consiguiente, existe una diferencia marcada entre la falta imputada al actor y el supuesto de hecho que prevé la falta grave normada en el artículo 25, literal a) del Decreto Supremo número 003-97-

TR.-- En ese sentido, lo que la jueza de origen erra al momento de equiparar la "reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores" con la falta imputada de "haber acumulado tres (3) amonestaciones escritas y tres (3) suspensiones en el periodo de trescientos sesenta y cinco (365) días". Puesto que el primer supuesto fáctico normativo, implica que la reiterada conducta disfuncional practicada por el trabajador se tipifica al momento que éste comete una nueva falta laboral, hecho que no ha sucedido en el presente caso. Por tanto, el segundo supuesto fáctico de acumulación de sanciones en un año, no se subsume al supuesto de hecho de la norma en cuestión, por lo que la jueza mal aplicó la operación de subsunción. **INFRACCIÓN NORMATIVA. SEGUNDO.-** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material. **SOBRE LA INFRACCIÓN NORMATIVA DE LOS INCISOS 3) Y 5) DEL ARTÍCULO 139° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ. TERCERO.-** Los dispositivos mencionados regulan 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". (...) 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". **CUARTO.-** Sobre el debido proceso (o proceso regular), contenido en el numeral 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: *i)* Derecho a un Juez predeterminado por la ley (Juez natural). *ii)* Derecho a un Juez independiente e imparcial. *iii)* Derecho a la defensa y patrocinio por un Abogado. *iv)* Derecho a la prueba. *v)* Derecho a una resolución debidamente motivada. *vi)* Derecho a la impugnación. *vii)* Derecho a la instancia plural. *viii)* Derecho a no revivir procesos fenecidos. **QUINTO.-** En relación con el derecho a una resolución debidamente motivada, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto del derecho a la tutela judicial efectiva. 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. número 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". 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. **SEXTO.-** En ese sentido, no se producirá la infracción normativa de la norma denunciada siempre que exista fundamentación jurídica y congruencia entre lo pedido y lo resuelto; en tal caso, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que se observe los requisitos ya indicados y por sí misma, la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa; permitiendo a los justiciables poder conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso,

determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente. **SÉPTIMO.-** La parte recurrente señala que la Sala Superior no ha desarrollado el supuesto del despido fraudulento en el que sustenta su decisión, solo hace referencia a éste, invocando jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema, sin hacer referencia cuál sería la conducta infractora sobre el supuesto despido fraudulento al caso concreto. **OCTAVO.-** Al respecto, de la revisión de la Sentencia de Vista, se verifica que, en el fundamento tercero, apartado "CONCLUSIÓN", el referido órgano jurisdiccional señaló lo siguiente: *Por tanto, al atribuirse al actor una falta no prevista legalmente, vulnerando los principios de tipicidad y legalidad (STC Exp. número 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC) y haber sido sancionado nuevamente por hechos que ya habían sido materia de medidas disciplinarias anteriores, la demandada colateralmente también ha infringido el principio Non bis in idem en su versión material. Por lo que, inaplicamos el RIT, en la regla pertinente, por resultar para el caso concreto incompatible con las faltas graves tipificadas en el artículo 25.a) del Decreto Supremo número 003-97-TR. En consecuencia, se concluye que el despido que sufrió el actor fue fraudulento, correspondiendo ordenar su reposición en el mismo cargo y condiciones económicas y laborales que gozaba antes de su despido laboral (la cursiva y subrayado es nuestro).* **NOVENO.-** Del fundamento transcrito, se evidencia claramente que el Colegiado Superior ha identificado el supuesto de despido fraudulento en que habría incurrido la empresa demandada: *falta de tipicidad*; por lo tanto, lo alegado por la recurrente no tiene correspondencia con lo resuelto en la sentencia impugnada. **DÉCIMO.-** Adicionalmente, la Sala Superior en la sentencia impugnada ha descrito las razones claras y precisas que sustentan la conclusión de por qué considera que en el caso de autos los hechos imputados al demandante no constituyen falta grave; cumpliendo de esta manera, con los requisitos establecidos en el artículo 122° del Código Procesal Civil concordado con el artículo 31° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo – al momento de expedir la sentencia. Siendo ello así, la resolución en grado contiene los fundamentos fácticos y jurídicos referidos al caso y no carece de motivación o motivación aparente o insuficiente; por lo que la causal analizada debe ser declarada *infundada*. **SOBRE LA INFRACCIÓN NORMATIVA DEL INCISO A) DEL ARTÍCULO 25° DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL DECRETO LEGISLATIVO NÚMERO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL, APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO NÚMERO 003-97-TR. DÉCIMO PRIMERO.-** La norma citada, prescribe 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. **DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO: DÉCIMO SEGUNDO.-** Antes de entrar a analizar la causal por la que se declaró procedente el recurso de casación, cabe resaltar que la controversia está relacionada a establecer si el actor fue despedido por haber incurrido en supuesta falta grave contemplada en el inciso 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, correspondiente al quebrantamiento de la buena fe laboral, (véase fojas veintisiete) así como establecer si en el presente proceso se encuentra acreditado la existencia de un despido fraudulento. **ALCANCES RESPECTO AL DESPIDO: DÉCIMO TERCERO.-** En el caso de autos, debemos referirnos primero a las normas sustantivas laborales contenidas en los artículos 16°, 22°, 24° y 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 hace referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia

de la relación laboral. **DÉCIMO CUARTO.-** En tal sentido, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, por lo que, es necesario verificar: i) Que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto y ii) Que la falta imputada al trabajador, haya sido acreditado objetivamente tanto en el procedimiento de despido como en el proceso judicial. Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, cuya responsabilidad probatoria le asiste al demandante, y a partir de aquello, aplicar las sanciones que le asiste por parte del empleador, el mismo que debe ejercerse dentro de los márgenes de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho. **DÉCIMO QUINTO.-** Sobre el particular, el Convenio número 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3° que las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo, significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Asimismo, en el artículo 4° del acotado convenio se establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio; es así, que la Comisión de Expertos expresa que no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación que no se despidan a un trabajador, salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa; por lo que, los motivos son: a) La capacidad del trabajador, b) la conducta del trabajador, o c) Las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio<sup>1</sup>; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva. **DÉCIMO SEXTO.-** Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas 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, entre otros, las siguientes: "a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las ordenes relacionadas con las labores (...)". Esta falta, tiene una relación directa con el incumplimiento de las obligaciones dispuestas por el empleador, toda vez que el trabajador se encuentra obligado principalmente a prestar servicios, y por otro lado, debe concurrir el *animus nocendi* del trabajador con el fin de obtener una ventaja para sí. El mencionado artículo también contiene, entre otras conductas que constituyen falta, la reiterada resistencia a las ordenes del empleador el cual importa, a decir de la doctrina especializada que "como manifestación del poder de dirección que ejerce el empleador, este puede disponer que sus trabajadores lleven a cabo una serie de actos que coadyuven a los objetivos empresariales requeridos; es decir, puede exigir de sus trabajadores obediencia respecto de las ordenes que pueda impartirles. Si pese a ello el trabajador no cumple las directivas empresariales, el empleador podrá despedirlo. (...). Por su parte, para efectos probatorios la reiterada resistencia a las ordenes se deberá documentar, tanto las ordenes, requerimientos y llamadas de atención realizadas al trabajador, y previo a ello, debe tratarse de ordenes claras y concretas"<sup>2</sup>. **LA FALTA GRAVE: DÉCIMO SÉPTIMO.-** La falta grave se define, por consiguiente, 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<sup>3</sup>. 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque. Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador. **DÉCIMO OCTAVO.-** En relación con la falta grave, prevista en el inciso 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, es de precisar que se encuentra referido al incumplimiento de

las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento 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 modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente<sup>4</sup>. 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. Siendo así, la interpretación 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 número 003-97-TR, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad. **DÉCIMO NOVENO.-** Así, la Corte Suprema en la Casación Laboral número 6503-2016 JUNÍN, estableció que "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 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, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas" (fundamento jurídico décimo segundo). **ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL PRINCIPIO DE TIPICIDAD: VIGÉSIMO.-** Conforme a lo expuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente número 2192-2004-AA/TC7: "el subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo, bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal". En ese sentido, nuestro ordenamiento laboral ha adoptado desde sus inicios, en materia de regulación del despido, el sistema de enumeración taxativa para definir la falta grave, razón por la cual únicamente se reputa como tal aquella conducta del trabajador que se encuentra tipificada. El principio de legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley. **VIGÉSIMO PRIMERO.-** Como lo ha expresado el Tribunal Constitucional (Cfr. Expediente número 010-2002-AI/TC8), este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (ley escrita), que la ley sea anterior al hecho sancionado (ley previa), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (ley cierta). Esta aparente claridad del concepto plantea, sin embargo, ciertas dificultades a la hora de analizar el cumplimiento efectivo del principio de tipicidad en aquellas normas sancionadoras caracterizadas por la vaguedad, amplitud o indeterminación en la descripción de las conductas tipificadas como infracción. Por ende, el Tribunal Constitucional también ha dicho que, en el caso de la aplicación del principio de tipicidad en el ámbito legislativo, el requisito de ley cierta no puede entenderse en el sentido de "exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales", pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso (fundamento 46 de la STC número 0010-2002-PA/TC). **VIGÉSIMO SEGUNDO.-** En cambio, si está proscrita la indeterminación total de las disposiciones jurídicas, y ello es así porque una disposición jurídica totalmente indeterminada se opone no sólo al requisito de certidumbre que toda disposición normativa debe cumplir, sino también, porque inevitablemente conlleva a una actividad reconstructiva del órgano competente en la que el ejercicio de la potestad decisoria queda librada al arbitrio de dicho órgano.

Esta conclusión también es compartida por la jurisprudencia constitucional comparada. Así, el Tribunal Constitucional de España ha sostenido que: *"la exigencia de "ley cierta" no resulta vulnerada cuando el legislador regula los supuestos ilícitos mediante conceptos jurídicos indeterminados, siempre que su concreción sea razonablemente factible en virtud de criterios lógicos, técnicos o de experiencia, y permitan prever con suficiente seguridad, la naturaleza y las características esenciales de las conductas constitutivas de la infracción tipificada"* (STC 69/1989)<sup>5</sup>. **ANÁLISIS DEL CASO EN CONCRETO: VIGESIMO TERCERO.-** La recurrente señala que la Sala Superior no ha tomado en cuenta la acumulación de sanciones por parte del actor dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días y que se encuentra contenido en el Reglamento Interno de Trabajo, en forma expresa y detallada, lo que configura causal de falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR; además, en el presente caso no operaría el principio de *non bis in idem*, ya que no se presenta la identidad de hecho y fundamento, pues las sanciones impuestas al actor son independientes unas de otras por el constante y deliberado incumplimiento de sus obligaciones laborales, siendo distinto el procedimiento de despido en su contra, teniendo en cuenta los antecedentes disciplinarios acumulados dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios. **VIGESIMO CUARTO.-** Sobre el particular, de la revisión de la carta de preaviso de despido que corre a fojas veintisiete a treinta, se le imputa al demandante la falta contemplada en el inciso a), del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR, referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, por acumulación de faltas consistentes en amonestaciones y suspensiones dentro de un determinado período anual, siendo las *amonestaciones escritas* efectuadas: a) La del siete de diciembre de dos mil diecisiete; b) La del diez de noviembre de dos mil diecisiete; c) La del dieciséis de octubre de dos mil diecisiete y d) La del ocho de septiembre de dos mil diecisiete, y con *relación a las suspensiones por el siguiente período*: a) La del diecinueve de febrero de dos mil dieciocho; b) La del diecinueve de diciembre de dos mil diecisiete; c) La del cuatro de septiembre de dos mil diecisiete; d) La del veintidós de agosto de dos mil diecisiete; e) La del siete de agosto de dos mil diecisiete; f) La del veintiuno de mayo de dos mil diecisiete y g) La del cuatro de mayo de dos mil diecisiete. La falta imputada al accionante se encuentra recogida en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada que corre a fojas sesenta y dos a setenta/reverso, que señala como falta pasible de despido "los antecedentes disciplinarios acumulados de tres (3) amonestaciones escritas y tres (3) suspensiones contenidos dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios, computados desde la primera falta". **VIGESIMO QUINTO.-** Por su parte, el demandante cuestiona el despido del cual fue objeto, alegando que la causal de despido utilizada por la demandada es inventada, al no existir el criterio de acumulación de sanciones como causal de falta grave pasible de despido en la Ley. **VIGESIMO SEXTO.-** Ahora bien, conforme se advierte de la carta de preaviso de despido y la carta de despido, la falta imputada al demandante es el quebrantamiento de la buena fe laboral. Este tipo de falta lo que castiga es la falta de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones contractuales contenidas en el contrato de trabajo, así como la vulneración de los deberes propios, específicos y concretos derivados de la función u ocupación para el cual se contrató al trabajador. Entonces, el presupuesto normativo para determinar la configuración de la falta bajo estudio radica en que el trabajador incumpla con sus obligaciones contractuales, así como vulnera deberes de fidelidad y lealtad en el marco de una relación contractual de naturaleza laboral. Asimismo, la falta grave debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y se sanciona en el momento que se realice; de ahí que, los antecedentes laborales del trabajador pueden servir para agravar o atenuar la sanción a imponerse, tal como se puede concluir de la lectura del artículo 33 del Decreto Supremo número 003-97-TR, que señala *"tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y de otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir y olvidar la falta, según su criterio"* (El subrayado y cursiva es nuestra). **VIGESIMO SÉPTIMO.-** En el caso bajo estudio, conforme se puede advertir del proceso de despido, el señor FERNANDO JAVIER PACHECO PARCO ha sido despedido por haber sido sancionado disciplinariamente en diversas oportunidades; hecho que no se subsume en lo dispuesto por el artículo 25, literal a) del Decreto Supremo número 003-97-TR, que establece como falta *el incumplimiento de labores que conlleve el quebrantamiento de la buena fe laboral*; pues

la sanción impuesta al demandante (despido) no proviene de una nueva conducta que viole el deber de lealtad, fidelidad o falta de diligencia en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, sino, de la concurrencia de diversas faltas disciplinarias que fueron sancionada en su oportunidad por el empleador. En todo caso, como bien lo afirma la Sala Superior, si la recurrente quería sancionar al actor con el despido por su comportamiento negligente en el ejercicio de sus funciones, tenía que haber esperado que éste cometiera una nueva falta, y utilizar los antecedentes disciplinarios para justificar la proporcionalidad de la sanción a imponerse. **VIGESIMO OCTAVO.-** Y si bien el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada contempla como falta grave pasible de despido *"los antecedentes disciplinarios acumulados de tres (3) amonestaciones escritas y tres (3) suspensiones cometidos dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios, computados desde la primera falta"* con lo cual, según la teoría del caso de esta parte procesal, no se estaría vulnerado el principio de legalidad y tipicidad. Sin embargo, conforme se ha señalado en la presente ejecutoria (*up supra*), el principio de tipicidad importa que las conductas que constituyen faltas deben estar previstas como tal y de forma expresa en normas con rango de ley mediante su tipificación, sin admitir interpretación extensiva o analogía; de tal manera que las disposiciones contenidas en los instrumentos de gestión u organizacionales de las empresas, solo pueden sancionar conductas que se subsuman en lo establecido como falta grave en la ley. Así las cosas, queda meridianamente claro que, para determinar la vulneración del principio de tipicidad, la falta imputada al trabajador debe estar prevista como tal en la Ley y no en Reglamento Interno de Trabajo, situación que no sucede en el caso de autos, pues la acumulación de sanciones no se encuentra contemplada como causal de despido en el artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR; sino constituye un agravante para la imposición de sanción. **VIGESIMO NOVENO.-** Por otro lado, la CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE HUANCAYO SOCIEDAD ANÓNIMA, sustenta su posición con lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente número 678-2014-PA/TC. Al respecto, se debe indicar en primer lugar, que el mencionado pronunciamiento no constituye precedente vinculante, por lo tanto, no es de obligatorio cumplimiento. En segundo lugar, el mencionado proceso constitucional versa sobre reposición por despido fraudulento por hechos falsos, inexistentes o imaginarios, advirtiéndose que el trabajador demandante fue sancionado por negligencia en el cumplimiento de sus funciones laborales, poniendo en riesgo la salud de sus compañeros de trabajo y el retraso en el reinicio de la producción por más de treinta (30) horas, generando pérdidas de producción para la compañía. Entonces, los hechos expuestos en la sentencia invocada por la empresa recurrente resultan ser diferentes a lo que es materia del presente proceso, ya que la falta no deriva de la concurrencia de sanciones disciplinarias impuestas al trabajador como sucede en el presente proceso, de tal manera que no resulta aplicable al caso de autos. **TRIGESIMO.-** Finalmente, de autos se advierte que las instancias de mérito han señalado que la falta imputada al trabajador puede consistir en la *reiterada resistencia a las ordenes del empleador*; sin embargo, dicha argumentación carece de sustento fáctico, pues de la carta de preaviso de despido y de despido, que corre a fojas veintisiete a treinta y siete a treinta y ocho, el actor fue despedido por el incumplimiento de obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que resulta ser diferente a lo argumentado por los órganos resolutores. **TRIGESIMO PRIMERO.-** En suma, este Supremo Tribunal concluye que la falta imputada al trabajador no se encuentra prevista legalmente en el artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR, vulnerándose los principios de tipicidad y legalidad, los mismos que son presupuestos de despido fraudulento, al haber sido sancionado considerando varios hechos que originaron la imposición de otras medidas disciplinarias anteriores. En consecuencia, el recurso de casación deviene en **infundado**. Por estas consideraciones y de acuerdo con lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: - **IV. DECISIÓN.** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la **Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo Sociedad Anónima**, mediante escrito de fecha veintiuno de noviembre de dos mil dieciocho, que corre a fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y cuatro; **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la Resolución fecha treinta de octubre de dos mil dieciocho, a ciento veinticuatro ciento treinta y cinco, expedida por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano"

conforme a ley; en el proceso abreviado laboral, seguido por Fernando Javier Pacheco Parco, contra la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Huancayo Sociedad Anónima, sobre reposición por despido fraudulento; y *los devolvieron*. Interviniendo como ponente la Señora Vera Lazo, Jueza Suprema.- S.S. CABELLO MATAMALA, VERA LAZO, AYVAR ROLDÁN, AMPUDIA HERRERA, LÉVANO VERGARA

<sup>1</sup> CEACR, solicitud directa -Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67.ª reunión de la CIT.

<sup>2</sup> TOYAMA MIYAGOSUKU, Jorge. El Derecho Individual del Trabajo en el Perú, un enfoque teórico - práctico. Gaceta Jurídica. Primera Edición; Lima, 2015, págs. 517-518

<sup>3</sup> Blancas Bustamante, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.

<sup>4</sup> PLA RODRIGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGOSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

<sup>5</sup> <http://hj.tribunalconstitucional.es/en/Resolucion/Show/1275>

C-2156859-8

### CASACIÓN N° 1608-2019 LIMA

#### MATERIA: IMPUGNACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA

Lima, nueve de julio de dos mil veintiuno .

**VISTOS; y CONSIDERANDO: PRIMERO.** Viene a conocimiento de esta Suprema Sala el recurso de casación interpuesto por el demandante Celindo Apolinar Pastor Ramos, contra la sentencia de vista de fecha siete noviembre de dos mil dieciocho, que resuelve confirmar la sentencia apelada que declara infundada la demanda interpuesta por el recurrente. Medio impugnatorio que cumple con los requisitos de admisibilidad que contempla el artículo 35 de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. **SEGUNDO.** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 34 de la Ley citada, esto es: i) La infracción normativa; y ii) el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el tribunal constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República. **TERCERO.** Asimismo, el recurrente no debe haber consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso; debe describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes que denuncia; demostrar la incidencia directa de la infracción sobre la decisión impugnada; y además, señalar si su pedido casatorio es anulatorio o revocatorio; requisitos de procedencia previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del artículo 36 de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. **CUARTO.** Conforme se aprecia de la demanda, la parte demandante pretende: Se declare la nulidad de las medidas disciplinarias de: i) Suspensión sin goce de haber por los días del 15, 18 y 19 de agosto del 2014; ii) suspensión sin goce de haber por los días 25, 26, 27 y 28 de agosto del 2014; y accesoriamente el pago del reintegro de las remuneraciones correspondientes. **QUINTO.** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36 de la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la parte recurrente impugnó la resolución de primera instancia al resultarle adversa. Asimismo, además de los argumentos de su recurso se aprecia su pedido casatorio es anulatorio como principal y revocatorio como subordinado, cumpliendo con la exigencia prevista en el inciso 4) de la citada norma. **SEXTO.** La recurrente denuncia como causales en su recurso: i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 29 literal a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, señala que siendo esta la causal de despido invocada, sin embargo se le ha dado un sentido diferente, puesto que la Sala se avoca a analizar la presencia de falta grave, sin darle trascendencia a la verificación de los supuestos que configuran la causal de afectación de la libertad sindical. Por lo tanto, frente a la invocación de un despido nulo por comisión de esta causal conlleva al análisis primero y prioritario de los elementos que determinan su configuración, esto es, la afectación de la libertad sindical. El no verificarse los antecedentes del comportamiento discriminatorio y antisindical conllevó a que se concluya la supuesta validez de la consecuencia - despido por falta grave - olvidando el análisis previo que llevaron al empleador a cambiar abruptamente las reglas del trabajo. 2) Infracción normativa del artículo 4 del Decreto Supremo N.° 039-91-TR, señala que aunque no haya sido invocado por las partes el Juez debe aplicar el Derecho que corresponda al proceso, es decir en atención al principio iura novit curia el Juez debió aplicar la presente norma, toda vez que se le atribuyó al recurrente la falta consistente en el incumplimiento del Reglamento Interno

de Trabajo y a decir de la demandada se habría incumplido el artículo 12 de la "Política para el Ejecutivo de Cobranza", lo cual conllevaría a determinar que dicho documento sería el Reglamento Interno de Trabajo de los Ejecutivos de Cobranza, en ese sentido es necesario determinarse si el mismo cumple los requisitos y el trámite previstos en la norma en comento, más aún si la Sala avala un despido en base a faltas descritas en este documento. 3) Infracción normativa del artículo 30 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, la norma trata sobre el fuero sindical y determina que el trabajador tiene la protección a no ser despedido sin causa debidamente demostrada, es decir transgrediendo lo establecido en esta norma se le despide sin una causa debidamente demostrada en razón que el documento denominado "Política para el Ejecutivo de Cobranza" no ha seguido el procedimiento establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N.° 039-91-TR. 4) Infracción normativa del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, por esta norma se aprecia que el empleador está facultado a introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, teniendo como pilar esencial la razonabilidad. En el presente caso el empleador al momento de imponer una nueva "Política para el Ejecutivo de Cobranza", que en si viene a ser para el demandado un Reglamento Interno de Trabajo del Ejecutivo de Cobranza que nunca tuvo aprobación por la autoridad administrativa de Trabajo, a través de dicho documento sólo cambia abruptamente las condiciones de trabajo del Ejecutivo de Cobranza y en su artículo 12 establece parámetros de cobranza exagerados, y esto se debe a que sólo este tipo de trabajadores -Ejecutivos de Cobranza- fundan su Sindicato, ello es lo que nos permite determinar que al cambiar las condiciones lo pretendido es limitar su derecho Sindical. 5) Infracción normativa del artículo 139 incisos 3 y 5 de la Constitución Política del Perú, el Juez de la causa de manera incongruente asume la posición de declarar la validez del documento "Política del Ejecutivo de Cobranza" cuando la validez o invalidez del documento no se fijó como punto controvertido, agrega que se ha omitido el análisis del verdadero trasfondo de la salida de los dirigentes sindicales, quienes de la noche a la mañana se convirtieron en pésimos trabajadores y pasibles de una seguidilla de sanciones para justificar finalmente la salida por falta grave de la empresa. **SÉTIMO.** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56 de la Ley N.° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N.° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material; incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. **OCTAVO.** Sobre la causal denunciada consistente en: i) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 29 literal a) del TUO del Decreto Legislativo 728, se aprecia que los argumentos de la parte casante están dirigidos a cuestionar el no haberle dado trascendencia a la verificación de los supuestos que configuran la causal de afectación de la libertad sindical, es de precisar respecto a este extremo que las instancias de mérito se encuentra claramente facultadas para analizar la comisión de la falta atribuida al recurrente y a partir de ello poder ingresar a analizar si realmente los hechos atribuidos son como consecuencia de una represalia por la participación sindical, pues no es suficiente la sola condición de dirigente sindical sino que se hace necesaria la presencia de elementos de prueba que acrediten la existencia de nexo causal entre esta condición y el despido mismo; siendo ello así, tenemos que las sentencias de mérito arriban a la conclusión de desestimar la demanda amparadas en que al haberse producido la reiteración del actor en faltas graves - no negadas por el recurrente- incluso sancionadas previamente tres veces con medida disciplinaria menor de suspensión sin goce de haber, sin haber el trabajador enmendado su conducta, tal es así que resulta indiscutible que corresponda frente a la nueva comisión de una nueva falta con las mismas características que las anteriores la aplicación de la sanción de despido, sin que se aprecie que en esta decisión haya influido la condición de dirigente sindical del demandante, tanto más, si en medidas disciplinarias previas se ha optado por la sanción menor de suspensión pese a encontrarse tipificadas por la Política para Ejecutivos de Cobranza como faltas graves y bien podría haberse justificado una temprana sanción de despido, lo cual no ocurrió y se optó por reiteradas sanciones disciplinarias de suspensión de labores sin goce de