

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014  
LIMA  
Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sumilla.-** No es suficiente comunicar al empleador que no se acudirá al centro de labores, sino que dicha inasistencia debe ser justificada en el plazo que establece la ley o el reglamento interno de trabajo, caso contrario se incurre en causal de sanción disciplinaria.

Lima, dos de agosto de dos mil dieciséis

**VISTA**, la causa número doce mil treinta y cuatro guión dos mil catorce, guión **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO:**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio S.A. – HIDRANDINA S.A.**, mediante escrito de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y seis contra la **Sentencia de Vista** de fecha treinta de junio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta, que **revocó la Sentencia de primera instancia** emitida el veintisiete de agosto de dos mil trece, en fojas ochenta y nueve a noventa y cuatro, que declaró infundada la demanda y **reformándola** declararon fundada, en consecuencia nula la sanción disciplinaria referida a la suspensión de labores de dos días sin goce de haber impuesta al demandante por haber inasistido al centro de labores los días trece y catorce de febrero de dos mil trece, con costas y costos.

**CAUSALES DEL RECURSO:**

Por resolución de fecha veintisiete de mayo de dos mil quince, que corre de fojas cincuenta a cincuenta y cinco del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales de infracción normativa: **a)**

ANA MARIA MAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014  
LIMA  
Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*del artículo 9° y del inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; b) de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;* correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

**CONSIDERANDO:**

**Primero.- Vía judicial**

La actora interpuso demanda de fecha dieciocho de marzo de dos mil trece, subsanada con fecha cinco de abril de dos mil trece, que corren de fojas veintinueve a treinta y tres; y de fojas cuarenta a cuarenta y uno respectivamente, solicitando se deje sin efecto la sanción disciplinaria de dos días de suspensión sin goce de haberes impuesto por la demandada por haber inasistido a su centro de labores los días trece y catorce de febrero de dos mil trece.

**Segundo.- La infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. 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, antigua Ley Procesal del Trabajo, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** Corresponde a esta Sala Suprema verificar si la sentencia de mérito, ha incurrido en la Infracción normativa de las normas que garantizan el derecho

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014  
LIMA  
Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

al debido proceso y motivación de resoluciones judiciales. 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 Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497<sup>1</sup>; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, esta Sala Suprema procederá a emitir pronunciamiento sobre la causal de ***infracción normativa del artículo 9° e inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.***

**Cuarto.-** En el caso de autos, la infracción normativa referida a la vulneración de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que establecen lo 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.*

*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”.*

<sup>1</sup> Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

**Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado**

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014  
LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Quinto.-** Respecto a la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso, se encuentran necesariamente comprendidos los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial;
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;
- d) Derecho a la prueba;
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada;
- f) Derecho a la impugnación;
- g) Derecho a la instancia plural;
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

**Sexto.-** Respecto a la infracción del inciso 5) del artículo 139° de nuestra Carta Magna, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el **Expediente N° 00728-2008-HC**, refiriéndose a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

*"(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que "el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso. Asimismo, el sétimo 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:*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014  
LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

justificación de las premisas, **d)** Motivación insuficiente, **e)** Motivación sustancialmente incongruente y **f)** Motivaciones calificadas.

**Séptimo.-** En ese sentido, la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocido como principio de la administración de justicia por el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, implica que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, al emitir pronunciamiento poniendo fin a un conflicto o a una incertidumbre jurídica, deben fundamentar adecuadamente su decisión, pronunciándose sobre todos los hechos controvertidos, expresando y justificando objetivamente todas aquellas razones que los conducen a adoptar determinada posición, aplicando la normativa correspondiente al caso concreto; motivación que debe ser adecuada, suficiente y congruente, entendiéndose por motivación suficiente al mínimo exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la resolución se encuentra debidamente motivada; en consecuencia, la omisión de tales exigencias conllevaría a la emisión de una resolución arbitraria que no se encuentre fundada en derecho; lo que a su vez devendría en una falta de tutela jurisdiccional efectiva.

**Octavo.-** Al respecto conforme se advierte del Memorando N° GA/H-100-2013 de fecha catorce de febrero de dos mil trece, en fojas veintisiete que ha quedado acreditado en autos que la sanción de suspensión sin goce de haber impuesta por la demandada al accionante, se produjo a consecuencia de su inasistencia a su centro de labores durante los días trece y catorce de febrero de dos mil trece. Apreciándose también que la parte actora ha señalado en su oportunidad que en una situación similar mediante Memorando N° 025-2013 de fecha tres de enero de dos mil trece en fojas veintiocho, se le notificó a fin de que cumpla con comunicarlo por cualquier medio a su jefatura inmediata y al área de personal.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2da. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014  
LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Noveno.-** Del análisis de la sentencia de vista se advierte que se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, encontrándose la sentencia suficientemente motivada de acuerdo a ley, a los medios probatorios verificados en el expediente y circunscrita a los agravios denunciados por la parte demandante en su recurso de apelación; por lo que la Sentencia recurrida no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso ni de motivación de resoluciones; cumpliendo con los requisitos que prevén los incisos 3) y 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27524 respectivamente; motivo por el cual la causal denunciada deviene en **infundada**.

**Décimo.-** Respecto a la causal de infracción normativa por **aplicación indebida del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR** que establece:

*“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: (...) h) El abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o mas de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso(...).”*

**Décimo Primero.-** La aplicación indebida se presenta cuando una norma sustantiva se ha aplicado a un caso distinto para el que está prevista, es decir, que no existe una conexión lógica entre la norma y el hecho al cual se aplica. Además la entidad recurrente está obligada a individualizar la norma que estima indebidamente aplicada, así como explicar las razones por las que considera que dicha norma no resulta de aplicación al caso concreto, y señalar cuál es la norma que debió aplicarse.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014  
LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Décimo Segundo.**- En principio debemos señalar que conforme a lo señalado en el primer considerando y el escrito de demanda en fojas veintinueve a treinta y dos y subsanación en fojas cuarenta y cuarenta y uno, el accionante pretende la impugnación de la sanción disciplinaria de dos días sin goce de haber que le fuera impuesta por la empresa recurrente mediante Memorando N° GA/H-100-2013 de fecha catorce de febrero de dos mil trece en fojas veintisiete, como consecuencia de su inasistencia a su centro de labores durante los días trece y catorce de febrero de dos mil trece y de acuerdo a lo dispuesto en el inciso g) del artículo 12° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; es decir que debido a su inasistencia a su centro de trabajo, la entidad recurrente hizo uso de su potestad sancionadora .

**Décimo Tercero.**- Estando a lo expuesto podemos señalar que la presente controversia gira respecto a la impugnación a la sanción disciplinaria impuesta al actor a consecuencia de su inasistencia a su centro de labores, sin contar con la autorización ni haber cumplido con justificado, conforme también quedó establecido en su oportunidad en la audiencia de juzgamiento como hecho que requieren de actuación probatoria, en fojas ochenta y seis, situación fáctica que ha debido ser tenido en cuenta por el órgano jurisdiccional al momento de resolver y no lo referente a la existencia de la relación laboral existente entre las partes del proceso.

**Décimo Cuarto.**- Sin embargo del análisis de la sentencia de vista en fojas ciento veintiséis a ciento treinta, se tiene que el Colegiado Superior, en su considerando décimo segundo, ha señalado como sustento jurídico el artículo cuya aplicación indebida denuncia en la presente causal, sin tener en cuenta que está referida a la regulación de faltas graves que constituyen causas justas de despido, es decir se invoca una norma jurídica que no guarda relación con el sustento fáctico del caso concreto, por lo que la instancia de mérito ha incurrido en infracción normativa de aplicación indebida del inciso h) del artículo 25° del

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014  
LIMA**

**Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, motivo por el cual la causal denunciada deviene en fundada.

**Décimo Quinto.**- Respecto a la causal de inaplicación del **artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, que establece:

*“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.*

*El empleador esta facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.*

**Décimo Sexto.**- Conforme a los fundamentos que anteceden, se ha resuelto declarar fundada la causal de aplicación indebida de una norma de derecho material y estando a lo establecido en la norma cuya inaplicación de denuncia, tenemos que mérito a éste artículo, el empleador está facultado para sancionar disciplinariamente al trabajador respetando los límites de razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a la que pueda incurrir durante la vigencia del vínculo laboral.

**Décimo Séptimo.**- En ese sentido habiéndose acreditado su inasistencia a su centro de trabajo durante los días trece y catorce de febrero de dos mil trece, hecho ante el cuál no resulta suficiente comunicarlo al empleador como ha sucedido en autos, sino que además debe ser autorizado, por lo que el empleador en uso de su facultad establecida por ley, ha procedido a imponer la



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

CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014  
LIMA

Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

sanción correspondiente al actor, actuación que se encuentra dentro de los alcances del citado **artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, por lo que la instancia de mérito también ha incurrido en infracción normativa de inaplicación, por lo que la causal denunciada deviene en fundada.

**Décimo Octavo.**- En consecuencia, no habiéndose acreditado en autos que el demandante haya cumplido con justificar su inasistencia a su centro de trabajo los días trece y catorce de febrero de dos mil trece, la sanción impuesta mediante Memorando N° GA/H-100-2013 de fecha catorce de febrero de dos mil trece, en fojas veintisiete, se encuentra arreglado a derecho, por lo que la demanda interpuesta resulta **infundada**.

Por estas consideraciones:

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** en parte el recurso de casación interpuesto por la demandada **Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad Electro Norte Medio S.A. – HIDRANDINA S.A.**, mediante escrito de fecha veintiuno de julio de dos mil catorce, que corre de fojas ciento treinta y cinco a ciento cuarenta y seis; **CASARON** la **Sentencia de Vista** en consecuencia **NULA** la resolución de fecha treinta de junio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta; **y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha veintisiete de agosto de dos mil trece, que corre en fojas ochenta y nueve a noventa y cuatro, que declaró infundada la demanda; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por **José Jaime Mayorga Honores**, sobre impugnación de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 12034-2014  
LIMA  
Impugnación de sanción disciplinaria  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

sanción disciplinaria; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo  
Arévalo Vela; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

  
ANA MARÍA TAUPARI SALDIVAR  
SECRETARIA  
2do. SALA DE DERECHO  
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

JLLM