

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Sumilla: La potestad disciplinaria del empleador es una facultad discrecional, por ello el resultado de una sanción en el procedimiento de despido no solo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino además debe ser acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Lima, cinco de setiembre de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número ocho mil quinientos cincuenta y cuatro, guion dos mil dieciséis, guion **MOQUEGUA**, en audiencia pública de la fecha; producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Souther Perú Copper Corporation**, mediante escrito de fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veinticuatro a trescientos cuarenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos tres a trescientos catorce, que **revocó** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha diecisiete de noviembre de dos mil quince, en fojas doscientos treinta y uno a doscientos cuarenta y uno, que declaró infundada la demanda, y **reformándola** la declararon **fundada**; en el proceso abreviado laboral seguido con el demandante, **Norberto Aladino Silva Arias**, sobre reposición.

CAUSAL DEL RECURSO:

El presente recurso de casación fue declarado procedente mediante resolución de fecha treinta de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas setenta y tres a

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

setenta y nueve del cuaderno de casación, por la causal de *infracción normativa por inaplicación del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; e infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes Judiciales.

Según escrito de demanda que corre en fojas cuarenta y uno a cincuenta, **Norberto Aladino Silva Arias**, solicita se declare la existencia de un despido arbitrario, lesivo de derechos constitucionales (al trabajo, protección contra el despido arbitrario y debido procedimiento, en su componente de haber omitido en la aplicación de la sanción disciplinaria de despido, el principio de razonabilidad y proporcionalidad) consumado por la demandada, el dos de julio de dos mil quince, en el cargo de Líder (Supervisor) para que se ordene su reposición en el trabajo, en el mismo cargo que tenía antes del despido o en otro de igual nivel y jerarquía remunerativa.

Segundo: Mediante Sentencia emitida por el Juzgado de Trabajo de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, de fecha diecisiete de noviembre de dos mil quince, en fojas doscientos treinta y uno a doscientos cuarenta y uno, declaró infundada la demanda sobre reposición; entre sus fundamentos señaló que el demandante debía desempeñar sus funciones, esto es, transportar los minerales y retornar a la empresa; sin embargo, no hizo ello, por el contrario, se desvió de su ruta y se dirigió al puerto de Ilo para realizar actividades particulares; además de la propia versión del demandante se infiere que condujo el vehículo sin la licencia de conducir, lo que no fue reportado a sus superiores. De lo que se verifica que no habría cumplido con su obligación de retorno, dado que en el tiempo de ida a la refinería ha estimado un tiempo de doce minutos, mientras que para el retorno ha estimado

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

aproximadamente veintitrés minutos, lo cual deviene en incongruente, justificando su proceder con la demora en atención del teléfono y algunas intervenciones policiales, lo cual ocurría solo en los viajes de retorno. Además, se acredita que se produjo un aprovechamiento propio de un bien del empleador y que además, con motivo de ello se vio involucrado en un accidente de tránsito que causó daños materiales al vehículo y a terceros.

Tercero: Por su parte, la Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, mediante Sentencia de Vista de fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos tres a trescientos catorce, revocó la sentencia apelada, que declaró infundada la demanda, y reformándola declaró fundada, por haberse incurrido en despido arbitrario lesivo de los principios constitucionales de proporcionalidad y razonabilidad; en consecuencia, ordenaron la reposición del trabajador en el mismo cargo que desempeñaba antes de su despido u otro de igual nivel o jerarquía remunerativa.

Cuarto: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además, incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Quinto: Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso de fecha treinta de mayo de dos mil diecisiete; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar en primer término, la causal de ***infracción normativa por inaplicación del inciso 3) del artículo 139° de la***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Constitución Política del Perú. 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° 29497¹. En caso contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, esta Sala Suprema procederá a emitir pronunciamiento sobre la causal de ***infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.***

Sexto: Respecto a la ***infracción normativa por inaplicación del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, debemos decir que la norma establece 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 (...).”

Sétimo: Con respecto a la 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 al derecho del debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes:

¹ 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° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

- 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.

Octavo: La recurrente señala que la sentencia recurrida adolece de una motivación aparente por lo siguiente:

- i. Refiere que se ha vulnerado el derecho a la prueba en la modalidad de afectación a los principios de contradicción y unidad de la misma.

De la revisión de la Sentencia de Vista, se observa que la Sala Superior valoró los medios probatorios ofrecidos durante el proceso, y mediante su facultad discrecional determinó que la demanda es fundada, respecto a que la relación entre los hechos y la sanción impuesta es desproporcionada, toda vez que la utilización de bienes de propiedad de la empleadora en beneficio propio no amerite una sanción, sino porque la estructura del régimen disciplinario (Reglamento Interno de Trabajo) es ambigua e indeterminada, y que al no haberse realizado una valoración de toda prueba o elemento contextual que atenúe la responsabilidad asumida, para optar por la sanción más grave, afecta los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

- ii. En el punto 17 de la Sentencia de Vista se consigna que: *“Del RIT de SPCC se advierte que la tipificación y sanción de la infracción utilización de bienes*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

de propiedad de la empleadora en beneficio propio, en los artículos 39.h, 42.a y 48.g, tienen un grado de ambigüedad e indeterminación que podría condicionar un juicio de valor por SPCC que no sería discrecional, sino arbitrario; ello lo hace contrario al principio de tipicidad o taxatividad de las normas sancionatorias.”

De la sentencia recurrida se advierte que la Sala Superior considera que la estructura del régimen disciplinario previsto en el Reglamento Interno de Trabajo es ambigua e indeterminada para optar por la sanción más grave; sin embargo, esa es la perspectiva del Colegiado de acuerdo a la valoración de todos los medios probatorios actuados en el proceso, que puede ser contraria a la posición de la recurrente, lo cual no significa que sea una motivación aparente.

- iii. Además, refiere que la sentencia impugnada omite pronunciarse respecto de una de las faltas imputadas al trabajador, ya que como se verifica de autos, el cual fue brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja.

Al respecto en el punto 5.15 de la sentencia emitida en primera instancia, el Juez sostuvo que el tipo legal de brindar información falsa al empleador, resulta forzado toda vez que es innegable que el demandante al salir de Refinería tenía la intención de retornar al área de Fundición y el hecho de que en la ruta de retorno se haya desviado con fines de realizar actividades de provecho propio y que desencadenaron en los sucesos posteriores, no pueden configurar el proporcionar información falsa sino, en todo caso, otro tipo de conductas que, a su vez, constituyen faltas graves. En ese sentido, se considera que la conducta del demandante solo se configura en las faltas graves previstas en los literales a) y c) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.
Por lo tanto, no corresponde que la Sala Superior se pronuncie sobre la supuesta falta: *“brindar información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja.”*

Noveno: Siendo ello así, se concluye que la sentencia impugnada, 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 en el recurso de apelación; por lo que la sentencia recurrida no ha lesionado el contenido esencial de la garantía constitucional del debido proceso ni motivación de resolución, no ha vulnerado el principio de congruencia procesal, ni ha incurrido en causal alguna de nulidad; cumpliendo con los requisitos que prevén el inciso 6) del artículo 50°, último párrafo del artículo 121° y 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: En cuanto a la ***infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR***, esta norma señala:

“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 de las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (...)***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Décimo Primero: Para efectos de analizar la causal denunciada por la recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, consiste en determinar si la sanción impuesta (despido) es razonable y proporcional, por haber incurrido en la supuesta falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, al haber utilizado el vehículo de la empresa sin antes haber comunicado a su empleador que no tenía la licencia de conducir; el haberse desviado de la ruta de retorno de Refinería a Fundición para dirigirse al Puerto de Ilo; realizar actos en su propio provecho y luego verse envuelto en un accidente de tránsito, pese estar aún dentro de su jornada laboral.

Décimo Segundo: En ese sentido, se define el despido como la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador; asimismo, Alonso García define el despido como: *“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”*², y por su parte, Plá Rodríguez señala: *“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”*³. Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) 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, en cuanto a su eficacia depende de 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 *ad futurum* los efectos del contrato.⁴

² GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. Tercera Edición. Editorial Jurista Editores, Lima 2013 pp. 66

³ PLÁ RODRÍGUEZ, citado por ibid. pp 66

⁴ Vid. MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Op. Cit, pp. 65-66

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Décimo Tercero: En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación contempla en el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido en dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Décimo Cuarto: 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otros, respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, y la inobservancia del reglamento interno de trabajo que reviste gravedad; asimismo, para la extinción del vínculo por esta falta grave, corresponde aplicar el principio de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que se debe tener en cuenta la reincidencia y las inasistencias al trabajo sin mediar justificación alguna.

Sobre el incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo, el doctor PASCO COSMÓPOLIS refiere que: *“(...) ésta es una falta muy genérica pues, de alguna manera, engloba a todas las demás. Por su naturaleza es, además, muy grave pues importa la violación de los deberes fundamentales del trabajador.”*⁵

Respecto a la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, BLANCAS BUSTAMANTE señala que: *“La inobservancia por el trabajador de las disposiciones del RIT es tipificada como falta grave, siempre que dicho incumplimiento “revista gravedad”, a tenor del inciso a) in fine del art. 25 LPCL. Por ello, en cada caso*

⁵ PASCO COSMÓPOLIS, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el derecho laboral peruano. Tercera Edición. Editorial Jurista Editores, Lima 2013, pp.208

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

concreto deberá evaluarse, con la mayor objetividad, si la trasgresión del RIT en que incurre el trabajador posee la trascendencia necesaria para considerarla “grave” y sancionarla con el despido.”⁶

Décimo Quinto: El Tribunal Constitucional señala que la razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado Constitucional de Derecho, y se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en este contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias.

La potestad disciplinaria del empleador es una facultad discrecional, por ello el resultado de una sanción en el procedimiento de despido no solo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino además debe ser acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, esto es, teniendo presente la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos.⁷

Décimo Sexto: En el caso concreto.

La demandada imputa al accionante haber incurrido en falta grave prevista en el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por el hecho de: haber utilizado para provecho propio un bien (vehículo) del empleador y que, además, con motivo de ello se vio involucrado en

⁶ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El despido en el derecho laboral peruano. Tercera Edición. Editorial Jurista Editores, Lima 2013, pp.224

⁷ Exp. N° 00606-2010-AA/TC; Exp N° 0090-2004-AA/TC; Exp N° 0535-09-AA/TC

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

un accidente de tránsito que causó daños materiales al vehículo y daños personales a terceros.⁸

Décimo Sétimo: De la revisión de las instrumentales que corren en autos⁹, queda acreditado que el propio demandante manifestó haber incurrido en la falta grave atribuida por la emplazada; por lo que en este estado corresponde determinar si dicha falta reviste de tal gravedad que afecte de manera irreversible la continuidad de la relación laboral.

Décimo Octavo: De lo expuesto por ambas partes, se advierte que el demandante tenía el cargo de empleado líder, entre sus funciones, estaba la de realizar el traslado de muestras de mineral (cobre) del área de Fundición a Refinería y viceversa, y para ello, estaba permitido utilizar un vehículo que era proporcionado por la recurrente.

Cuando el demandante salía del área de Fundición a Refinería para entregar las muestras de mineral, debía regresar directo a su sede de labores a fin de continuar con su trabajo; sin embargo, el diecinueve de mayo de dos mil quince, el demandante se desvió de su ruta y se dirigió al puerto de Ilo a realizar actividades particulares (recoger licencia de conducir y compra de alimentos); asimismo, de la investigación de la falta grave incurrida por el actor, se desprende que esta conducta tuvo otras implicancias que también constituyen faltas y que afectan el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, tales como:

⁸ Conforme se advierte de las cartas de pre aviso y de despido que corren en fojas dos a ocho y fojas catorce a diecisiete, respectivamente

⁹ Conforme se desprende de las manifestaciones del propio demandante que corren en fojas setenta y uno a setenta y tres, y en fojas setenta y seis a setenta y siete.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

- El demandante no cumplía con retornar oportunamente a su sede de trabajo en forma sistemática sin que haya dado una explicación coherente y suficiente sobre ello.
- Haber conducido un vehículo motorizado sin que porte su licencia de conducir con el potencial riesgo que ello implicaba por la naturaleza del bien y porque ello implica una causal de sanción administrativa por la autoridad policial.
- Haber utilizado el bien (vehículo) en provecho propio.
- Con motivo de esta utilización indebida del bien se haya visto involucrado en un accidente de tránsito con perjuicio material en el vehículo y daños personales a terceros.
- Además, según la propia declaración del demandante en la etapa de investigación, reconoce que anteriormente también utilizó el referido vehículo para irse al puesto estando en plena jornada laboral.

Décimo Noveno: El artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que las faltas graves señaladas en el artículo 25° de la norma citada, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir; en consecuencia, el análisis respecto a la causal declarada precedente, debe estar circunscrita a la comprobación objetiva establecida en el presente proceso. En el caso de autos, la demandada ha cumplido con la carga de la prueba prevista en el literal c) del inciso 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, al haber acreditado la causa justa de despido; además, que la sanción impuesta se encuentra inmersa dentro de los parámetros del principio de razonabilidad y proporcionalidad; motivo por el cual, la causal declarada precedente, deviene en **fundada**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 8554-2016
MOQUEGUA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa Souther Perú Copper Corporation**, mediante escrito de fecha diez de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veinticuatro a trescientos cuarenta y seis; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veinticinco de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos tres a trescientos catorce; **y actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la Sentencia emitida en primera instancia de fecha diecisiete de noviembre de dos mil quince, en fojas doscientos treinta y uno a doscientos cuarenta y uno, que declaró **INFUNDADA** la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, **Norberto Aladino Silva Arias**, sobre reposición; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RUBIO ZEVALLOS

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA