CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA
Secretario De Sala - Suprema:NAUPARI SALDIVAR Ana Maria (FAU20159981216)
Fecha: 05/12/2017 12:48:10,Razón: RESOLUCIÓN JUDICIAL,D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA,FIRMA DIGITAL - CERTIFICACIÓN DEL CONTENIDO

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

CASACIÓN LABORAL N° 11709-2015
LIMA
Reposición por despido incausado
PROCESO ABREVIADO-NLPT

SUMILLA: *El principio de inmediatez tiene por objeto la protección del trabajador en los casos de despido individual por causas relacionadas con su conducta o capacidad, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre éste y el hecho que lo causa.*

Lima, veintiocho de noviembre de dos mil diecisiete

VISTA la causa número once mil setecientos nueve, guion dos mil quince, guion **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 empresa demandada, **Compañía Minera Atacocha S.A.A.,** mediante escrito presentado con fecha dos de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento noventa y siete a doscientos nueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas ciento ochenta y cuatro a ciento noventa, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha dieciséis de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y tres, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso abreviado laboral seguido por el demandante, **Indalecio Arroyo Córdova**, sobre reposición por despido incausado.

CAUSAL DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha siete de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y cinco a noventa y uno del cuaderno de casación, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso interpuesto por la demandada, por la causal de ***infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 25° y del artículo 31° del Texto Único Ord enado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competit ividad Laboral,***

aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre la citada causal.

CONSIDERANDO:

<u>Primero</u>: Dispositivos legales en debate.

A fin de proceder al análisis de las normas amparadas debemos conocer el contenido de sus disposiciones, en ese sentido el literal e) 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, dispone 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:*
> *[…]*
> *e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo".*
> *[…]*

Por su parte el artículo 31° del citado dispositivo legal, señala:

> *"Artículo 31°.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulan, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.*
> *[…]*
> ***Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32º, debe observarse el principio de inmediatez". (Énfasis propio)***

Segundo: De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito.

Con la finalidad de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

a) De la pretensión demandada: Se verifica del escrito de demanda, interpuesto por don Indalecio Arroyo Córdova, con fecha dieciocho de octubre de dos mil trece, que corre en fojas ochenta y tres, que solicitó al órgano jurisdiccional ordene la reposición en su puesto de trabajo en calidad de operador de equipo pesado 2da, al haber incurrido la empresa demandada, Compañía Minera Atacocha, con fecha dieciocho de setiembre de dos mil trece, en un despido incausado y con vulneración del principio de inmediatez.

b) Sentencia de primera instancia: Mediante Sentencia de fecha dieciséis de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas ciento cuarenta y cinco a ciento cincuenta y tres, el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró fundada la demanda, ordenando que la emplazada, Compañía Minera Atacocha S.A.A., cumpla con reponer al demandante en el puesto que venía ostentando hasta la fecha de su despido o en uno de similar naturaleza y categoría, señalando el juzgador como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) la apertura del procedimiento previo al despido del actor se produjo el seis de setiembre de dos mil trece, esto es dos meses después de producido los hechos imputados como falta grave, esto es el trece de julio de dos mil trece, que desencadenaron la extinción de la relación laboral, lo que vulnera el principio de inmediatez y con ello el contenido esencial en su faz formal del derecho al debido proceso; ii) en la audiencia de juzgamiento el representante de la demandada ha admitido que el demandante a la fecha de producido los hechos no tenía la condición de operador de equipo pesado de segunda, por lo

que queda descartado que el actor el trece de julio de dos mil trece resultaba responsable de la operación de máquina pesada al interior de mina; iii) en consecuencia, la excepcional gravedad derivada de sus supuestas labores como operador de equipo pesado de segunda deviene liminarmente inexistente al no desempeñar el actor dicho cargo al trece de julio de dos mil trece, correspondiendo su reposición.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado Superior de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en virtud a la apelación planteada por la empresa demandada, confirmó la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, señalando como argumentos de su decisión lo siguiente: i) en la Audiencia de Juzgamiento el representante de la demandada manifestó que el demandante a la fecha de producido los hechos no tenía la condición de Operador de Equipo Pesado de 2da., manifestando el actor que a partir del mes de junio de dos mil trece la demandada dispuso el cambio de sus funciones relacionada a la limpieza, mantenimiento y logística, conforme se verifica de las instrumentales de fojas seis a setenta y dos, alegación que no ha sido contradicho por la demandada; ii) la demandada lejos de acreditar el supuesto de hecho antijurídico que propuso en la carta de despido, ha hecho mención a otros supuestos de hecho que no formaron parte de la imputación, alterando con ello el derecho de defensa del actor y con ello poniendo en evidencia que no le es posible acreditar el supuesto que justificó el despido del actor, esto es que el trabajador se presentó a laborar en estado de embriaguez cuando por su función o puesto de trabajo esta situación revestía de excepcional gravedad por los daños que pudiera haber generado para sí y terceros; iv) la demandada tomo conocimiento del estado de embriaguez del actor el trece de julio de dos mil trece, debiendo de iniciar el proceso de investigación a partir de la citada fecha y no esperar casi dos meses para determinar la comisión de una falta grave, omisión con la cual la demandada ha perdonado la falta cometida.

Tercero: Contenido constitucional del derecho al trabajo.

El artículo 22° de la Constitución Política el Perú establece que: "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y medio de realización de una persona"; asimismo, el artículo 27° prescribe: "La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Al respecto el Tribual Constitucional ha establecido en la Sentencia N° 11 24-2001-AA/TC, de fecha once días del mes de julio de dos mil dos, que el contenido esencial del derecho al trabajo implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo y su satisfacción implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades económicas del Estado. El segundo aspecto supone la proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Cuarto: El despido como causal de extinción de la relación laboral.

El acto de despido consiste en prescindir de los servicios de un trabajador, constituyendo en materia laboral como la decisión unilateral efectuada por el empleador de rescindir el contrato de trabajo, la misma que puede ser por causa justificada o injustificada y/o arbitraria, entendiéndose por arbitrariedad a la conducta o forma de actuar contraria a la ley, a lo justo o equitativo.

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 ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Quinto: El Principio de inmediatez en materia Laboral.

El Principio de Inmediatez contemplado en el artículo 31° del Decreto Supremo N° 003- 97- TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tiene por objeto la protección del trabajador en los casos de despido individual por causas relacionadas con su conducta o capacidad, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre éste y el hecho que lo causa. Supone que el momento en que se produzca el despido debe guardar relación inmediata con aquél en el cual el empleador conoció o comprobó la existencia de la falta cometida por el trabajador; si bien no hay parámetros temporales exactos entre el conocimiento del hecho que motiva el despido y la declaración del mismo, este plazo no debe ser muy prolongado a efectos de librar al trabajador de una continua responsabilidad por infracciones pasadas. La inobservancia del principio de inmediatez en un despido lejos de ser una simple omisión formal, resulta una afectación directa al principio de causalidad del despido.

El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00543-2007-PA/TC, ha señalado que para la aplicación de la sanción disciplinaria debe existir una cercanía temporal entre el conocimiento de la falta por parte del empleador y la imposición de la sanción, por cuanto el empleador tiene la facultad, pero no la obligación de imponer la sanción de manera extemporánea lo cual atenta contra esta presunción y altera la seguridad jurídica.

Por su parte, Blancas Bustamante sostiene que: *"[…] así como la falta grave o el incumplimiento del trabajador hace nacer a favor del empleador el derecho a despedir al infractor, la decisión, expresa o tácita, de aquél de no ejercerlo determina la caducidad del derecho. La voluntad tácita del empleador, en ese*

sentido, se manifiesta cuando teniendo conocimiento indubitable de la infracción cometida, deja transcurrir el tiempo sin reaccionar a dicho evento". [1]

Sexto: Análisis del caso concreto.

Dentro de las faltas imputadas por la demandada en la carta de despido de fecha seis de setiembre de dos mil trece que corre en fojas setenta y siete, está la causal de cese del actor referida a la comisión de falta grave prevista en el literal e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma que establece que es falta grave pasible de despido la concurrencia no reiterada en estado de embriaguez cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad, manifestando la demandada que el actor el día trece de julio de dos mil trece se presentó al trabajo en estado de embriaguez, cuando por la función que desempeñaba, Operario de Máquina Pesada 2da., revestía de excepcional gravedad por los daños que pudiera haber causado para sí, sus compañeros y terceros.

Sétimo: La empresa recurrente sostiene en su recurso de casación, que el Colegiado Superior ha interpretado erróneamente el literal e) del artículo 25° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en razón de que el demandante había sido designado como Operador de Equipo Pesado de 2da, siendo evidente que la naturaleza de la función o del trabajo que desempeñaba revestía excepcional gravedad por lo que no era necesario que se verifique la concurrencia reiterada en esta de embriaguez a efectos de que se configure la falta grave.

[1] Blancas Bustamante, Carlos, *El despido en el derecho laboral peruano*, 2ª ed., Ara Editores, Perú, 2006, p. 232.

Octavo: Al respecto debemos decir que la demandada a través de su representante ha admitido en la Audiencia de Juzgamiento que el demandante a la fecha de acaecido los hechos imputados como falta grave, no tenía la condición de Operador de Equipo Pesado de 2da., sino venía ejerciendo las labores de limpieza, mantenimiento y logística dentro de la empresa, conforme se encuentra acreditado con las instrumentales denominados IPERC CONTINUO que corren de fojas seis a setenta y dos, situación que no ha sido negado por la recurrente en su escrito de contestación a la demanda, con lo que queda descartado que el actor el día trece de julio de dos mil trece, tenía la condición de operario de maquinaria pesada al interior de mina, cargo que indebidamente le ha atribuido la recurrente al actor como supuesto de excepcional gravedad en la carta de imputación de cargos y de despido.

Noveno: Asimismo de la revisión del expediente, se verifica a fojas ciento cuatro el Informe N° 079/G4SPERU S.A.C/2013, de fec ha trece de julio de dos mil trece, en la que el Supervisor de la empresa de seguridad da cuenta al Gerente General de la Unidad Minera Atacocha, respecto al incidente ocurrido el día trece de julio de dos mil trece, señalando que el agente de turno, señor Ángel Aníbal Peña Salazar, en el control de rutina detectó que el demandante, trató de ingresar a laborar con síntomas de ebriedad, invitándole a pasar el respectivo control de Alcotest prueba que dio como resultado 1.23 mml, de alcohol en la sangre, hecho que fue comunicado en el mismo día a los directivos de la empresa, siendo uno de ellas la Licenciada María Dávila Pineda en su calidad de Supervisora de Recursos Humanos y Administración de la empresa, iniciando la demandada el procedimiento de despido el seis de setiembre de dos mil trece, conforme aparece de la carta de imputación de cargos de fojas setenta y tres, procediendo al cese del actor con fecha dieciocho de setiembre del citado año.

Décimo: Al respecto, si bien es cierto nuestra legislación laboral no ha señalado plazos de prescripción para que el empleador haga uso de su derecho de

despedir al trabajador; sin embargo, entre la fecha de la comisión de la falta grave y el despido tiene que mediar un intervalo prudencial, situación que no ha ocurrido en el presente caso, toda vez que se desprende de lo expuesto precedentemente que la demandada como consecuencia de la falta imputada, inició acciones administrativas a efectos de determinar la responsabilidad del demandante recién el seis de setiembre de dos mil trece, esto es un mes y veinticuatro días después de sucedido los hechos, y no al día siguiente de conocido los hechos, si contaba con información suficiente para aperturar el procedimiento de despido, esto es el resultado de alcoholemia que arrojó 1.23 mml de alcohol en la sangre y la propia aceptación del demandante de haber consumido licor, situación que contraviene el principio de inmediatez.

Décimo Primero: Por los fundamentos expuestos, esta Sala Suprema concluye que el Colegiado Superior de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, no ha incurrido en la causal de *infracción normativa por interpretación errónea del literal e) del artículo 25° y del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR* ; razón por la cual, la causal denunciada deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones;

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Compañía Minera Atacocha S.A.A.,** mediante escrito presentado con fecha dos de junio de dos mil quince, que corre en fojas ciento noventa y siete a doscientos nueve; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha doce de mayo de dos mil quince, que corre en fojas ciento ochenta y cuatro a ciento noventa; **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, **Indalecio Arroyo Córdova**, sobre reposición por despido incausado; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MAC RAE THAYS

RUBIO ZEVALLOS

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

DES / JLMC