



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

***Sumilla:** Si la extinción del vínculo laboral fue sustentada en una causa justa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, ello no da posibilidad al cobro de una indemnización por despido arbitrario, conforme a lo establecido en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Lima, veintisiete de noviembre de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número trece mil ciento diecinueve, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA;** interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Ubillus Fortini**, con la adhesión de los señores jueces supremos **Calderón Puertas, Yaya Zumaeta y Ato Alvarado;** el **voto en minoría** del señor juez supremo **Malca Guaylupo**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **REPRODATA S.A.C.**, mediante escrito de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete a fojas quinientos cincuenta y tres a quinientos sesenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha uno de marzo de dos mil diecisiete a fojas quinientos veintiocho a quinientos cuarenta y dos, que revocó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha diecinueve de junio de dos mil quince a fojas cuatrocientos ochenta y siete a cuatrocientos noventa y cinco, que declaró infundada la demanda, *reformándola* declararon fundada la demanda ordenaron pagar la suma de cuarenta y nueve mil doscientos sesenta y tres con 23/100 Soles (S/.49,263.23) por indemnización por despido arbitrario con lo demás que contiene; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Manuel Jesús Alejandro Guevara Vera**, sobre Indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha diecisiete de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y nueve a ochenta y dos del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, por la



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

siguiente causal: *Infracción Normativa del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: De la Pretensión demandada

Conforme se advierte del escrito de demanda, que corre de fojas ciento sesenta y seis a ciento ochenta y cuatro, el demandante solicita que se le pague indemnización por despido arbitrario por la suma de sesenta y tres mil trescientos noventa y seis con 01/100 Nuevos Soles (S/.63,396.01); más el pago de los intereses legales, costas y costos del proceso.

Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

El juez del Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha diecinueve de junio de dos mil quince que corre de fojas cuatrocientos ochenta y siete a cuatrocientos noventa y cinco, declarando infundada la demanda; al considerar que en el presente caso se presenta una grave resistencia del actor de no cumplir las políticas y lineamientos internos de la demandada en su calidad de consultor comercial, estas son las cuotas de ventas y las cuotas mínimas a clientes existentes y potenciales (periodo de agosto a diciembre de dos mil trece y enero de dos mil catorce), por lo que, advirtiéndose el reiterado incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo, se le impuso las sanciones disciplinarias correspondientes. En tal sentido, la demandada cumplió con probar los hechos imputados, no resultado procedente la posición del actor de alegar un supuesto despido arbitrario.

Por su parte el Colegiado de la Séptima Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior revocó la Sentencia de primera instancia que declaró infundada la demanda y reformándola declaró fundada la demanda, luego de considerar que la demandada ha incumplido con el principio de razonabilidad al no haber acreditado



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

fehacientemente que el actor haya cometido faltas graves, en tanto, no acredita que antes de septiembre de dos mil trece hubiese tenido una sanción y que la baja en sus comisiones de los años dos mil doce y dos mil trece, se debe a los meses que ocupó el cargo de jefe.

Tercero: 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 las mismas causales que anteriormente contemplaba en su artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otras normas como son las de carácter adjetivo.

Cuarto: En el caso concreto, la infracción normativa está referida al artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe:

“Artículo 34°.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38°.”

Quinto: En cuanto al pago de una Indemnización por Despido Arbitrario



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Resulta pertinente señalar lo dispuesto en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú cuyo contenido esencial implica dos aspectos: el de acceder a un puesto de trabajo y a no ser despedido sino por causa justa, respecto a este último, el artículo 27° de la referida norma constitucional prevé que: *“La ley otorga protección adecuada contra el despido arbitrario”*; es decir, que el trabajador cuando sea objeto de un despido que carece de causa o motivo, la ley le otorgará una “adecuada protección”, debiendo de entenderse que este derecho es de configuración legal, lo que significa que el legislador se encargará de proveer criterios mínimos de proporcionalidad para su aplicación .

Sexto: Por otro lado, el artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que para el despido de un trabajador sujeto al régimen de la actividad privada, es indispensable la causa justa para el despido, relacionada con la conducta o capacidad del trabajador.

Séptimo: Análisis del caso concreto.

Mediante la demanda de autos, el recurrente indica que de manera injusta y premeditada se armó el despido arbitrario en su contra, en tanto que a la fecha del despido la demandada ha incumplido con el pago correspondiente por el cese arbitrario lo cual ha maquillado tan hábilmente.

Por su parte la demandada, ha señalado que es falso que el despido del demandante haya sido por una acción injusta, ya que fue despedido por falta grave y dentro de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad ante su reiteración. Precizando además que es falso que haya sufrido actos de hostilidad, que de haber sucedido se habría dado por despido pero nunca ocurrió.

Octavo: Sobre el particular, se aprecia que la instancia de mérito amparó la pretensión de indemnización por despido arbitrario del actor, señalando que la demandada no logró acreditar que el actor haya incumplido sus obligaciones de trabajo.



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Al respecto, en el caso en concreto debemos decir que no se ha evidenciado la configuración de un despido arbitrario, en razón de que ha quedado acreditado que el demandante incumplió con sus respectivas obligaciones de trabajo conforme se ha verificado del caudal probatorio aportado al proceso y sobre la base de los hechos expuestos por ambas partes. En efecto, los hechos expuestos en la presente demandada no pueden ser subsumidos en el segundo párrafo de la norma en comento *“Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38º, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.”*; en la medida que la falta grave imputada existió previamente a poner fin a la relación laboral existente entre las partes, decisión que ahora el actor pretende cuestionar alegando que la demandada lo despidió de forma injusta; por cuanto los reiterados incumplimientos laborales del actor han sido probados por la demandada, pues se le requirió en más de una ocasión el cumplimiento de las metas (cuotas de ventas y visitas diarias) y pese a ello hizo caso omiso.

Además, pese a señalar que al habersele encargado adicionalmente a sus funciones el cargo de jefe de ventas condicionó el cumplimiento de los objetivos trazados por la demandada; dicha situación no ha sido acreditada, ello tomándose en cuenta que dicha encargatura fue por el periodo de junio a octubre de dos mil trece, en tanto que no cumplió con las metas respectivas hasta el mes de enero de dos mil catorce.

Así las cosas, al haber sido probada la falta grave por parte del trabajador demandante por el incumplimiento grave de sus obligaciones, esto es por causas relacionadas a su conducta, no resulta viable otorgar al actor la indemnización por despido arbitrario peticionada.

Noveno: De tal forma, y conforme a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha incurrido en **infracción normativa del artículo 34º 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° 13119-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; razón por la cual el recurso de casación deviene en **fundado**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **REPRODATA S.A.C.**, mediante escrito presentado el diecisiete de abril de dos mil diecisiete de fojas quinientos cincuenta y tres a quinientos sesenta y nueve; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha uno de marzo de dos mil diecisiete de fojas quinientos veintiocho a quinientos cuarenta y dos; **y actuando en sede de instancia: CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha diecinueve de junio de dos mil quince que corre de fojas cuatrocientos ochenta y siete a cuatrocientos noventa y cinco, que declaró **INFUNDADA** la demanda; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con el demandante, **Manuel Jesús Alejandro Guevara Vera**, sobre Indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron.

S.S.

CALDERÓN PUERTAS

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

ATO ALVARADO

remg/kabp

EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO MALCA GUAYLUPO, ES COMO SIGUE:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **REPRODATA S.A.C.**, mediante escrito de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete que corre



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

en fojas quinientos cincuenta y tres a quinientos sesenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha uno de marzo de dos mil diecisiete que corre en fojas quinientos veintiocho a quinientos cuarenta y dos, que revocó la **Sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha diecinueve de junio de dos mil quince que corre en fojas cuatrocientos ochenta y siete a cuatrocientos noventa y cinco, que declaró infundada la demanda, **reformándola** declararon fundada la demanda ordenaron pagar la suma de cuarenta y nueve mil doscientos sesenta y tres con 23/100 Soles (S/ 49,263.23) por indemnización por despido arbitrario; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Manuel Jesús Alejandro Guevara Vera**, sobre Indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha diecisiete de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas setenta y nueve a ochenta y dos del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, por la siguiente causal: ***Infracción normativa del artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedente judicial

a) Pretensión: Mediante escrito de demanda, que corre en fojas ciento sesenta y seis a ciento ochenta y cuarto, el actor solicita se le pague la indemnización por despido arbitrario ascendente a sesenta y tres mil trescientos noventa y seis con 00/100 soles (S/ 63,396.01); más intereses legales, con costas y costos del proceso.



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

b) Sentencia de Primera Instancia: El Juez del Décimo Quinto Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida el diecinueve de junio de dos mil quince, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y siete a cuatrocientos noventa y cinco, declaró infundada la demanda, al considerar que la falta grave cometida por el actor consiste en la resistencia a cumplir las políticas y lineamientos internos de la demandada en su calidad de consultor comercial, éstas son: las cuotas de ventas y las cuotas mínimas a clientes existentes y potenciales durante el periodo de agosto a diciembre dos mil trece y enero dos mil catorce, por lo que, advirtiéndose el reiterado incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo, se le impuso las sanciones disciplinarias correspondientes. En tal sentido, la demandada cumplió con probar los hechos imputados, no resultando procedente la posición del actor de alegar un supuesto despido arbitrario.

c) Sentencia de Vista: La Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha uno de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos veintiocho a quinientos cuarenta y dos, revocó la Sentencia apelada, reformándola a fundada, ordenando pagar suma líquida por indemnización por despido arbitrario; al sostener que la demandada ha incumplido con el principio de razonabilidad al no haber acreditado fehacientemente que el actor haya cometido faltas graves, en tanto no acredita que antes de septiembre de dos mil trece hubiese tenido una sanción y que la baja en sus comisiones de los años dos mil doce y dos mil trece, se debe a los meses que ocupó el cargo de jefe.

Segundo: La infracción normativa

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 el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017
LIMA

Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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: En el caso de autos, respecto a la infracción normativa del **artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR**, establece lo siguiente:

“Artículo 34°.- El despido del trabajador fundado en causas relacionadas con su conducta o su capacidad no da lugar a indemnización.

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

En los casos de despido nulo, si se declara fundada la demanda el trabajador será repuesto en su empleo, salvo que en ejecución de sentencia, opte por la indemnización establecida en el Artículo 38”.

Aunado a ello es preciso concatenar lo dispuesto en el inciso b) del artículo 23° del mismo cuerpo legal:

“(…)

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

(…)”.

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

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 falta grave; o se encuentra relacionado a su



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017
LIMA

Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

conducta o capacidad; o si por el contrario se ha configurado un despido injustificado.

Quinto: Alcances respecto al despido

En el caso de autos, debemos referirnos primero a nuestra sistemática sustantiva laboral contenido en los artículos 16°, 22°, 24° y 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 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; entre los que se considera al quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.

Sexto: 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, comprende verificar: i) que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y ii) que la falta imputada al trabajador, haya sido acreditado objetivamente ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial. Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, cuya responsabilidad probatoria le asiste a la 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.

Sétimo: Sobre el particular, el Convenio N° 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



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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 despida 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 servicio¹; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

Octavo: 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 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otros, las siguientes: “a) *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...);*”. Sobre esta falta, es necesario precisar que 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, .

Noveno: La falta grave

La falta grave se define, por consiguiente, en relación a 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 aquellas².

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

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

² Blancas Bustamante, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”, Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017
LIMA

Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 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: En relación a la falta grave atribuida al actor respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores.

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 implícitamente³.

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.

Décimo Primero: Siendo así, la interpretación del inciso a) 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 (para el caso en concreto), se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas e incurrir en una reiterada

³ PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017
LIMA

Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

resistencia en el cumplimiento de las órdenes y políticas de la empresa, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

Décimo Segundo: Análisis del caso concreto

El actor solicita mediante este proceso la indemnización por despido arbitrario, al haberse extinguido su vínculo laboral por decisión unilateral del empleador al atribuirle la comisión de falta grave establecido en el inciso a) 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, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral y reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores. Por otro lado, la parte demandada señala que la sanción impuesta al actor fue correcta y proporcional, teniendo en cuenta además, sus antecedentes disciplinarios.

Décimo Tercero: Ahora bien, en el caso de autos, la sanción impuesta al actor, es la consecuencia de una falta atribuida como grave, es por ello que no se puede dejar de pronunciar primero por la causa que originó dicha sanción.

Es así, que de acuerdo a los medios probatorios presentados por las partes, resulta pertinente señalar los cargos imputados al demandante, que se encuentra en la carta de preaviso de fecha dos de enero de dos mil quince que corre en fojas cuarenta y tres a cuarenta y seis; y carta de despido de fecha diecisiete de enero del mismo año, que corre en fojas cincuenta y ocho a sesenta y siete, en la que se le imputa la falta grave consistente en no haber realizado ni una sola venta en el transcurso de un mes por varios meses consecutivos, en su calidad de Representante de Ventas de la empresa demandada, pese a que tenía conocimiento de las metas de ventas que se habían programado.

Décimo Cuarto: Cabe precisar al respecto, que bajo el principio de legalidad, la ley debe preceder a la conducta sancionable, así como a la sanción a imponerse. Reza también el principio de tipicidad, permitiendo que las conductas sancionables estén debidamente delimitadas de modo que quedan proscritas las cláusulas generales o indeterminadas, esto es, aquellas cuyo contenido no es expreso y conocible, sino



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

que tiene que ser “llenado” o concretizado a través de argumentos utilizados para tal efecto, pero por ello mismo, a veces posteriores al acto que se pretende sancionar.⁴

Ahora bien, como se ha señalado en líneas anteriores, el actor fue despedido por haber cometido falta grave (muy al margen de su existencia); sin embargo, no se debe perder de vista que la sanción impuesta al trabajador es lo regulado en el inciso a) 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, pese a que se señala en las cartas de despido, que el mismo obedece al hecho de no haberse cumplido con las metas señaladas por el empleador; por lo que, nos encontraríamos frente a una causa de despido relacionada con la capacidad del trabajador prevista en el inciso b) del artículo 23° del mismo cuerpo legal. Siendo esto así, la sanción impuesta no se encuentra tipificada en la norma antes señalada sino más bien se encuentra prevista en lo dispuesto en el inciso b) del artículo 23° del mismo cuerpo legal, la que se encuentra referida al desempeño adecuado que debe tener el trabajador en función a sus capacidades, y no a la conducta asumida por el trabajador.

Décimo Quinto: De lo antes expuesto se determina que el proceder de la demandada constituye un hecho arbitrario al extinguir el contrato de trabajo de manera unilateral, por un hecho que no se encuentra tipificado en la norma que se señala para el despido; por ende, el mismo resulta injustificado, al no subsumirse los hechos en la norma invocada como causal de despido, lo que importa un deficiente encuadramiento legal para tipificar el hecho por parte del empleador.

En ese sentido, se concluye que el Colegiado Superior ha infringido el inciso a) 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, deviniendo en **infundado** el recurso de casación.

Por estas consideraciones:

⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 01873-2009-PA/TC.



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

CASACIÓN LABORAL N° 13119-2017
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

DECISIÓN

MI VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **REPRODATA S.A.C.**, mediante escrito de fecha diecisiete de abril de dos mil diecisiete que corre en fojas quinientos cincuenta y tres a quinientos sesenta y nueve; en consecuencia, **NO SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha uno de marzo de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos veintiocho a quinientos cuarenta y dos; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por, **Manuel Jesús Alejandro Guevara Vera**, sobre Indemnización por despido arbitrario; y se devuelva.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

**lbvv*