



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

**SUMILLA:** *La falta grave es aquella infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal intensidad, que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador. Se afecta la buena fe laboral cuando se intentan promover conductas orientadas a la producción de acciones que pueden generar perjuicios al empleador.*

Lima, catorce de mayo de dos mil diecinueve.-

**VISTA;** la causa número diecisiete mil cuarenta y cinco, guion dos mil diecisiete, guion **TACNA**, 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 demandada, **Empresa de Generación Eléctrica del Sur Sociedad Anónima (EGESUR S.A.)**, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos sesenta y seis a setecientos noventa, contra la **Sentencia de Vista** del veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos cuarenta y cuatro a setecientos sesenta y dos, **que confirmó la sentencia apelada** del treinta y uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos ochenta y uno a seiscientos noventa y cuatro, **que declaró fundada la demanda;** en el proceso seguido por la demandante, **Clara Reyna Carlos Valdivia**, sobre **reposición laboral**.

**CAUSAL DEL RECURSO:**

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada se declaró procedente mediante resolución del diecisiete de septiembre de dos mil dieciocho, que corre de fojas ciento catorce a ciento dieciséis del cuaderno formado, por la causal de **Infracción normativa del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,**



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

*aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR*, correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO:**

**Primero: Antecedentes judiciales**

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa indicada precedentemente, es pertinente 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.

**1.1.- Demanda:** Se aprecia de la demanda que corre de fojas doscientos setenta y nueve a trescientos dieciocho, que la actora pretende su reposición en el cargo de Analista de Costos y Activo Fijo del Área de Contabilidad de la demandada, afirmando haber sido objeto de un despido arbitrario.

**1.2.- Sentencia de primera instancia:** El Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de la Provincia de Tacna de la Corte Superior de Justicia de Tacna, mediante sentencia del treinta y uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos ochenta y uno a seiscientos noventa y cuatro, declaró fundada la demanda, al considerar que se han trasgredidos los Principios de Proporcionalidad y Gradualidad en la imposición de la sanción impuesta, pues no se ha acreditado el daño ocasionado en perjuicio de la demandada, en la medida que el tercero nunca accionó en contra de ella, ni se ha podido demostrar la existencia de llamadas de atención ni disminución del rendimiento en su trabajo, concluyendo que no se ha ofrecido caudal probatorio que sustente una lesión irreversible entre las partes, habiendo podido la emplazada imponer una sanción menos gravosa considerando los antecedentes disciplinarios de la actora.



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

**1.3.- Sentencia de Vista:** La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos cuarenta y cuatro a setecientos sesenta y dos, confirmó la sentencia emitida en primera instancia, al considerar que no solo deben evaluarse elementos objetivos del hecho, sino también las circunstancias objetivas del entorno y de la propia demandante. Agrega que aun cuando el proceso de la demandante en cuanto a la forma de “expresarse” no ha sido la correcta, no se ha tratado de revelación de información industrial, comercial o profesional o, en general, que haya tenido el carácter de reservada, y que tampoco ha tenido mayor repercusión dentro de la empresa, por lo que la falta no ha tenido ninguna repercusión concreta en contra de los intereses de ella, ni algún perjuicio público, ni reiteración probada en la conducta de la actora, por lo que no reviste la gravedad suficiente para motivar un despido, sin que implique eximir de responsabilidad a la demandante, debiendo ser la sanción impuesta razonable y proporcional a los hechos ocurridos.

***Infracción normativa***

**Segundo:** La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

***Delimitación de la controversia***

**Tercero:** Conforme se verifica del recurso de casación, lo actuado por el Juez de primera instancia y el Colegiado Superior, el tema en controversia se encuentra relacionado a determinar la presunta comisión de falta grave por la accionante, sobre



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

la base del dispositivo legal denunciado y de los cuestionamientos formulados en el recurso extraordinario de casación.

**Cuarto:** El *literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR* precisa:

*“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:*

*a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad”.*

***Sobre el marco protector contra el despido arbitrario***

**Quinto:** El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiéndose por tal aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta.

En ese sentido, el artículo 25° del referido Texto Único Ordenado ha previsto la figura del despido disciplinario, el cual es considerado como la: *“(…) resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador”*<sup>1</sup>; en consecuencia, el despido debe fundarse en causa justa, grave y

---

<sup>1</sup> ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. *“El Derecho del Trabajo”*. Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991, página 445.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

evidente, caso contrario, nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda.

**Falta grave**

**Sexto:** El referido artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por el trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral.

La gravedad de la infracción supone: *“(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”*<sup>2</sup> y, además: *“(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave”*<sup>3</sup>.

La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en *“(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (...)”*<sup>4</sup>.

**Determinación de la gravedad**

**Séptimo:** La graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, por lo que ese acto de graduación será útil para establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permita proceder a la extinción del contrato de trabajo.

Sobre ello: *“(...) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más*

<sup>2</sup> PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013, página 194.

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico, En “El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009, página 23.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

*importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador*<sup>5</sup>.

Entre los diversos elementos deben considerarse: “(...) *toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc*”<sup>6</sup>.

Además cabe precisar que: “(...) *en nuestro ordenamiento laboral ha estado presente, desde sus orígenes mismos, la tendencia a definir la falta grave siguiendo la técnica que es propia del derecho penal, esto es, mediante su tipificación por el texto legal*”<sup>7</sup>.

**Supuestos tipificados como falta grave**

**Octavo:** El artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha regulado una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, disgregados en los literales del a) al h), delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.

En ese contexto: “(...) *el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes*

<sup>5</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. *Ibidem*, página 23.

<sup>6</sup> *Ídem*. páginas 23-24.

<sup>7</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Ob. Cit.* página 206.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

*centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica. Como quiera el contrato de trabajo es un contrato normado, entonces las normas laborales generaran obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas<sup>8</sup>.*

**Noveno:** Ahora bien, el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, prevé una serie de conductas tipificadas como faltas graves, las cuales pueden ser clasificadas de la siguiente manera: *“(...) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de ‘faltas’ del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas<sup>9</sup>.*

Además, pese a la enumeración taxativa, no existe impedimento para que pueda extenderse a otros supuestos, como manifestación de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral y la lesión de deberes, entre otras, que emanen del contenido propio y específico de la labor que efectúe el trabajador, desde que la disposición de su propósito actúa como un patrón de las conductas consideradas faltas graves.

<sup>8</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú, Palestra Editores, Lima, 2008, página 524.

<sup>9</sup> QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. página 25.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

***El principio de la buena fe laboral***

**Décimo:** Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada, que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee. En función de tal Principio se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues, como señala Plá Rodríguez: *“El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe”*<sup>10</sup>, manifestándose la importancia de dicho Principio en las faltas graves contenidas en el citado artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR.

**Décimo Primero:** La disposición denunciada prevé como falta grave constitutiva de despido el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad. Es relevante para el caso concreto el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, desde que aquel ha sido el sustento jurídico de la recurrente para desvincular a la demandante.

---

<sup>10</sup> Pla Rodríguez, Américo “Los principios del Derecho del Trabajo” Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pag. 309.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

**Décimo Segundo:** La relación laboral no encuentra su origen necesariamente en un contrato de trabajo escrito, en el cual las partes hubieren consensuado cada una de las obligaciones asumidas con motivos de su celebración, sino que por el contrario, teniendo en cuenta la naturaleza de este tipo de relaciones y lo establecido por el legislador en el artículo 4° del Decreto Supremo número 003-97-TR, es pacífico considerar que el contrato de trabajo es uno de naturaleza consensual, el cual se configura con el mero consentimiento de las partes, en donde una de ellas se obliga a prestar servicios bajo las directivas y fiscalización de su contraparte dentro de los parámetros del ordenamiento jurídico, en tanto que la otra se compromete a la retribución de los servicios prestados y cumplimiento de la normatividad que regula este tipo de relaciones jurídicas.

**Décimo Tercero:** Es así que observamos que las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos “[...] *deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia*”<sup>11</sup>.

**Décimo Cuarto:** En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, complementa la acción principal: “*El incumplimiento de las obligaciones de trabajo*”, con la frase “*que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral*”, por lo que no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne

---

<sup>11</sup> ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. página 524.



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

insostenible, no siendo necesariamente relevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, desde que lo sancionable es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo al comportamiento del trabajador, dando lugar a la imposición de una sanción.

***Solución al caso concreto***

**Décimo Quinto:** Para determinar si en el caso de autos se produjo una infracción normativa del dispositivo legal denunciado, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

**15.1.-** Se tiene que en la Carta número C-G-0937-2016/EGS, corriente de fojas ciento cincuenta y dos a ciento cincuenta y cinco, se ha imputado a la demandante la comisión de falta grave referida a la infracción de deberes esenciales, como el deber de obediencia que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral, al haberse dedicado durante la jornada de trabajo a atender asuntos personales y otros no vinculados con la ejecución de las labores para las que fue contratada, además de incitar a un tercero a iniciar acciones legales en contra de la demandada/empleadora.

**15.2.-** La accionante niega y contradice la imputación efectuada, como se advierte del documento obrante de fojas noventa y uno a ciento cuatro, afirmando que siempre cumplió de manera idónea sus funciones, no habiendo tenido llamadas de atención o recomendaciones por el mal uso o uso indebido del equipo asignado por la empresa para el desempeño de sus funciones, máxime si los trabajadores contratados, permanentes o funcionarios, tienen acceso a la Internet sobre aspectos no vinculados a la empresa y que, en el mejor de los casos, debió efectuarse una investigación a todo el personal de la empresa sobre el uso indebido de las herramientas a través de los equipos asignados, y no de manera directa efectuarse tal observación a la accionante imputando la comisión de falta grave. Agrega que se ha referido con respeto y cortesía a sus superiores, compañeros de trabajo y público en general y que si bien la accionante considera la existencia de las faltas, refiere que ellas no revisten la gravedad suficiente para justificar una decisión gravosa, como es el despido,



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

además que en cuanto a la incitación a terceros para iniciar acciones legales en contra de la empleadora, se ha contravenido el derecho al secreto y a la inviolabilidad de las comunicaciones.

**15.3.-** La demandada, considerando las imputaciones efectuadas a la demandante, consideró que la absolución producida no desvirtuó la falta imputada, razón por la que impone como sanción el despido, según se advierte de la Carta corriente de fojas diecinueve a veinticinco.

**Décimo Sexto:** Atendiendo a las circunstancias descritas en el considerando inmediato precedente, es pertinente indicar lo siguiente:

**16.1.-** Las partes no disienten en estricto respecto a la existencia de los hechos que derivaron en el despido de la actora, centrándose la discusión en torno a la gravedad de los mismos y si por su condición dan mérito a la aplicación de un despido.

**16.2.-** De acuerdo a lo establecido en los fundamentos que anteceden, la graduación o determinación de la gravedad va a depender de cada supuesto de despido previsto en la norma, lo que va a permitir establecer si nos encontramos ante un hecho grave que conduzca a la extinción del contrato de trabajo, reiterándose para ello que la falta grave tipificada en el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, sobre *“incumplimiento de las obligaciones de trabajo”* se complementa con la frase *“que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”*, con orientación entonces al rompimiento de la confianza depositada en el trabajador, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y convirtiendo en insostenible la relación laboral, sin que para ello sea imperativo la producción de algún perjuicio al empleador.

**16.3.-** Se encuentra acreditado que la demandante incurrió en una infracción sancionable, que sin embargo a entender de las instancias de mérito no justifica la imposición de un despido, por vulnerar los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad. En efecto, en el transcurso del proceso han sido objeto de análisis



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

diversas conductas desarrolladas por la accionante, mereciendo especial atención - como así lo han resaltado también los órganos de instancia- la referida a haber “incitado” a un tercero ejercitar acciones legales contra la empleadora. Al respecto, el Juez de primera instancia y el Colegiado Superior han estimado que dicho proceder si bien se produjo, no ha generado un perjuicio, pues el tercero no habría accionado judicialmente contra la demandada.

**16.4.-** En ese contexto, la conducta atribuida a la demandante si bien no generó consecuencias perjudiciales a la empleadora, desde que el tercero incitado por la actora no ejercitó acción legal alguna contra la ahora accionada, la configuración de dicha falta ha visto trastocado un elemento implícito en las relaciones de trabajo, cual es la “buena fe” que debe existir en la vinculación entre empleador y trabajador.

La pérdida de la “buena fe”, como se ha precisado, importa que el incumplimiento laboral o comportamiento del trabajador, rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, debiendo existir prueba objetiva de su comisión.

**16.5.-** En autos el Juez de primera instancia ha advertido la comisión de una falta, como se precisa en el considerando décimo noveno, fojas seiscientos noventa y tres, parte pertinente, mientras que en la Sentencia de Vista, fojas setecientos cincuenta y seis, parte pertinente, se precisa que los hechos “no son negados por la accionante”, además de reconocer la Sala Superior que “no pretende eximir de responsabilidad a la demandante acerca del incumplimiento de sus obligaciones laborales”, fojas setecientos sesenta y uno, parte pertinente.

**Décimo Séptimo:** A partir de lo precisado, se puede colegir que la falta imputada a la demandante, específicamente respecto de incitar a un tercero ejercitar acciones judiciales contra su empleadora, se encuentra claramente en el supuesto de quebrantamiento de la buena fe laboral, para lo que no es relevante que el tercero haya accionado contra la demandada o que no se haya generado perjuicio alguno,



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

desde que aquella conducta hace perder la confianza y buena fe que debe rodear a toda relación laboral, al margen de la certeza o no de la información que pudo trasladarse al tercero y/o de la calidad de su contenido, más todavía si lo que menos espera un empleador es que el trabajador intente que se promueva contra aquel algún tipo de acción que lo afecte económica, social, interna o externamente y/o lo presente como incumplidor de obligaciones laborales, imputándole presuntas conductas reprochables con uso, por lo demás, de información nacida de situaciones internas y conocidas por el cargo ostentado por el trabajador dentro del aparato empresarial, en el caso concreto de Analista de Costos y Activo Fijo, vinculadas con la contratación de terceros.

**Décimo Octavo:** En ese sentido, queda claro para esta Sala Suprema que la actora incurrió en incumplimiento de obligaciones laborales que quiebra de modo irreversible la confianza depositada sobre su persona y la buena fe que debe existir en el marco de las relaciones de trabajo, anulándose las expectativas puestas en la labor encargada, tornando aquella relación en insostenible, con incursión en la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, motivo por el cual corresponde declarar **fundada** la causal declarada procedente y el recurso de su propósito.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

**FALLO:**

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Empresa de Generación Eléctrica del Sur Sociedad Anónima (EGESUR S.A.)**, mediante escrito presentado el seis de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos sesenta y seis a setecientos noventa; en consecuencia,



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

CASACIÓN LABORAL Nº 17045-2017  
TACNA  
Reposición laboral  
PROCESO ABREVIADO-NLPT

**CASARON** la **Sentencia de Vista** del veinte de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas setecientos cuarenta y cuatro a setecientos sesenta y dos, **NULA** la misma; **y actuando en sede de instancia: REVOCARON** la **sentencia apelada** del treinta y uno de agosto de dos mil dieciséis, que corre de fojas seiscientos ochenta y uno a seiscientos noventa y cuatro, **que declaró fundada la demanda; REFORMÁNDOLA** declararon **INFUNDADA** la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso seguido por la demandante, **Clara Reyna Carlos Valdivia**, sobre **reposición laboral; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

AMHAT / AHC