



SENTENCIA
CAS. LAB. N° 2359 – 2012
LIMA

Lima, treinta y uno de octubre
de dos mil doce.-

**LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE DE
LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA.-**

VISTA la causa en audiencia pública llevada a cabo en el día de la fecha;
con los Señores Magistrados Supremos, Chumpitaz Rivera, Vinatea Medina,
Yrivarren Fallaque, Torres Vega y Chaves Zapater; y luego de producida la
votación conforme a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

I MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante Ana María Zunino Mayer a fojas cuatrocientos noventa, contra la sentencia de vista de fecha veintidós de diciembre de dos mil once, corriente a fojas cuatrocientos setenta y dos, que revoca la sentencia del veintisiete de julio del dos mil diez, corriente a fojas trescientos sesenta y tres, que declaró fundada en parte la demanda y, reformándola la declararon infundada.

II CAUSALES DEL RECURSO:

La recurrente denuncia como causales:

- a) La aplicación indebida del artículo 25 inciso h) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- b) La interpretación errónea del artículo 16 inciso g) del Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- c) La inaplicación del artículo 27 de la Constitución Política del Estado y de los artículos 34 y 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

III CONSIDERANDO:

PRIMERO.- El recurso de casación cumple con los requisitos de forma previstos en el artículo 57 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley N° 27021, para su admisibilidad.



SENTENCIA
CAS. LAB. N° 2359 – 2012
LIMA

SEGUNDO.- Respecto de la primera denuncia, la demandante alega que la Sala Superior aplicó indebidamente dicha norma al considerar que hizo abandono de trabajo desde el dieciséis de julio del dos mil nueve hasta el tres de agosto del dos mil nueve, sin tener en cuenta que se encontraba despedida, precisamente, a partir de dicha fecha, y por tanto no tenía obligación de asistir a su ex centro de trabajo, en virtud de la carta de despido de fecha treinta de junio del dos mil nueve cursada válidamente por el Director Ejecutivo de la demandada, por tanto los argumentos de la Sala carecen de sustento, es decir, el supuesto despido posterior que considera la Sala, por supuesta comisión de falta grave, ya no tuvo lugar porque la actora ya había sido despedida con anterioridad.

TERCERO.- Sobre el segundo cargo, sostiene que la Sala interpretó erróneamente el inciso g) del artículo 16 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, al considerar que es posible dejar sin efecto unilateralmente el despido efectuado, cuando esta norma señala que el despido extingue la relación laboral, y la interpretación correcta que se debe hacer del despido arbitrario es que extingue la relación laboral y por tanto no es revocable unilateralmente.

CUARTO.- Respecto al tercer cargo, la recurrente señala que la Corte Superior ha inaplicado el artículo 27 de la Constitución Política del Estado, referida a la protección adecuada contra el despido arbitrario, que ha sido dejado de lado en el presente caso, así como se ha inaplicado los artículos 34 y 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, referidos al pago de una indemnización cuando el despido es arbitrario, pues en el caso de autos se ha producido un despido, que la trabajadora lo ha aceptado y reclama el pago de la indemnización correspondiente, y la entidad demandada quiere dejar sin efecto el despido, y reanudar, en este caso específico proseguir una relación laboral que ya no ha sido aceptada por la trabajadora demandante, por lo tanto el despido ha operado con las consecuencias jurídicas que ello implica como es el caso de la indemnización prevista en el citado artículo 38 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.



SENTENCIA
CAS. LAB. N° 2359 – 2012
LIMA

QUINTO.- Los argumentos antes decantados, satisfacen las exigencias contenidas en el artículo 58; en consecuencia las denuncias descritas en los literales a), b) y c) resultan procedentes; por lo que corresponde emitir pronunciamiento de fondo.

SEXTO.- Son hechos relevantes establecidos en el proceso que, durante el desarrollo de la relación laboral entre las partes, la demandada – a través de su Director Ejecutivo- por carta de fecha treinta de junio del dos mil nueve, comunicó de manera unilateral a la actora que se prescindiría de sus servicios a partir del quince de julio del dos mil nueve, esto es, sin otorgarle el derecho de defensa ni imputarle falta grave alguna; carta que fue dejada sin efecto por el Comité Ejecutivo de la empresa por carta notarial de fecha uno de julio del dos mil nueve, al considerar que el señor Julio Hernán Gamero Requena había presentado su renuncia irrevocable al cargo de Director Ejecutivo el día dieciséis de junio del dos mil nueve, por lo que ya no tenía facultades para remitir ninguna carta de despido; asimismo, dada la inasistencia reiterada e injustificada al centro de trabajo por la accionante, por más de tres días consecutivos, desde el dieciséis de julio al tres de agosto del dos mil nueve, la demandada inició el procedimiento de despido imputando a la actora la comisión de falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, la cual se produjo con fecha cuatro de agosto del dos mil nueve.

SÉTIMO.- La Sala Superior ha desestimado la pretensión de pago de indemnización por despido arbitrario, al considerar que dicho Director Ejecutivo ya no tenía facultades para despedir a trabajadores, por lo que ante la no reanudación de servicios de la demandante y la inasistencia injustificada por más de tres días a partir del dieciséis de julio del dos mil nueve, se configuró la falta grave prevista en el artículo 25 inciso h) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que dicho extremo demandado resulta infundado.



SENTENCIA
CAS. LAB. N° 2359 – 2012
LIMA

OCTAVO.- Como lo conceptualiza el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003 – 97 – TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, falta grave es toda infracción por parte del trabajador de sus deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Mientras que el despido se conceptúa como la decisión unilateral del empleador de terminar la relación laboral con su trabajador, siendo que para ser legítima causal de resolución del contrato de trabajo, debe estar sustentada en una causa justa señalada en la ley, su ejecución debe observar la forma prescrita por la ley, respetando las garantías del debido proceso sancionador, como el principio de legalidad, proporcionalidad, razonabilidad, inmediatez y otros, y comprobarse en juicio la causal que se imputa, como se desprende de lo dispuesto en los artículos 16 inciso g), 23, 24, 25, 31 y 32 del Decreto Supremo N° 003-97-TR; pues al ser el contrato de trabajo un negocio jurídico bilateral, exige que su cumplimiento y ejecución no pueda dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (como es el caso del empleador), por lo que al no observarse dichos requisitos, el despido es ilegítimo o arbitrario, que da lugar a la protección prevista en la Carta Magna. Manuel Alfonso García (en Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Ariel, Madrid, 1981, pág. 559) 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”.

NOVENO.- En el proceso, no ha quedado acreditado si la empresa demandante aceptó la renuncia que formuló aquel Director Ejecutivo, y si bien es cierto que existe controversia sobre la representación legal del señor Julio Hernán Gamero Requena, quien efectuó el despido a la actora con carta de fecha treinta de junio del dos mil nueve, también lo es que resulta de aplicación el principio de despersonalización del empleador, que permite al juzgador resolver aplicando criterios de eficiencia y efectividad, pues las alteraciones en la estructura de la propiedad o conducción de la empresa no deben afectar las



SENTENCIA
CAS. LAB. N° 2359 – 2012
LIMA

garantías que la ley prevé a favor del trabajador, pues no resulta razonable ni justo oponerle dichas vicisitudes empresariales al trabajador.

DÉCIMO.- Asimismo, en el proceso ha quedado establecido que la actora por carta notarial del dos de julio de dos mil nueve, comunicó a la demandada la infracción cometida y la afectación de sus derechos laborales, exigiendo el pago de la indemnización legal y por carta del quince de julio del dos mil nueve la actora procedió a hacer la entrega del cargo. Por otro lado, la capacidad de aquel Director Ejecutivo para despedir, se encuentra acreditado con el realizado a la señorita Mirtha Olga Celinda Chumbes Concha, que es aceptado por la propia emplazada, pues habiendo interpuesto aquella una acción judicial para el pago de la indemnización legal correspondiente, según escrito de fojas ciento treinta y nueve, y el cargo de fojas ciento treinta y ocho, por el que se desiste de la pretensión y del proceso, en virtud a una transacción extrajudicial de fojas ciento cuarenta y tres, en la que se abona S/. 83,120.00 como liberalidad, para evitar el desarrollo de dicho proceso judicial, es evidente que se ha obtenido el desistimiento de aquella dentro de un proceso ya iniciado, en la que dicha trabajadora había sido despedida por el mencionado señor Gamero, en calidad de Director Ejecutivo.

DÉCIMO PRIMERO.- Entonces, se concluye que la demandada despidió a la demandante mediante carta de fecha treinta de junio del dos mil nueve, despido que se acredita en términos del artículo 37 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que es calificado de arbitrario, al no haberse seguido el procedimiento preestablecido por ley, ni otorgado a la trabajadora la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, sin tener en cuenta que el artículo 27 de la Constitución, otorga protección al trabajador frente al despido arbitrario, así como sin considerar que el artículo 7 de la Convención N° 158 de la OIT establece que: *"No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a*



SENTENCIA
CAS. LAB. N° 2359 – 2012
LIMA

menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad".

DÉCIMO SEGUNDO.- Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo es consensual, bilateral y sinalagmático, con obligaciones recíprocas, un acuerdo de voluntades de las cuales, una persona se compromete a prestar un servicio para otra a cambio de una remuneración, genera obligaciones recíprocas, debe existir con el consentimiento de ambas partes, tanto para su inicio como para su finalización, pues la culminación unilateral por cualquiera de las partes son sancionadas, al trabajador al que se le puede imputar abandono de trabajo y al empleador, el incurrir en despido.

DÉCIMO TERCERO.- Asimismo, considerando que la autonomía de la voluntad en materia laboral está limitada, restringida por normas de orden público, de obligatorio cumplimiento, se puede apreciar y rescatar la protección del trabajador que lo beneficia, que en el caso de autos se ha producido un despido arbitrario, que la trabajadora lo ha aceptado, que reclama el pago de la indemnización legal, donde la demandada quiere dejar sin efecto el despido, y reanudar, es este caso proseguir la relación laboral que ya no ha sido aceptada por la trabajadora demandante, por tanto, el despido ha operado con las consecuencias jurídicas que ello implica y a que se refieren los artículos 34 y 38 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, conforme se ha establecido en la sentencia apelada.

DÉCIMO CUARTO.- En consecuencia, estando acreditado el despido arbitrario, la posterior imputación de falta grave, resulta irrelevante, pues el primigenio despido ya quedó establecido, lo cual enerva a este Colegiado a hacer mayor disquisición respecto a la falta grave imputada con posterioridad; por ende, corresponde estimar el recurso casatorio y actuando en sede de instancia confirmar la apelada.

IV RESOLUCION:



SENTENCIA
CAS. LAB. N° 2359 – 2012
LIMA

Por estas consideraciones; declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante Ana María Zunino Mayer, a fojas cuatrocientos noventa; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista de fecha veintidós de diciembre de dos mil once, corriente a fojas cuatrocientos setenta y dos; y, **actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la sentencia del veintisiete de julio del dos mil diez, obrante a fojas trescientos sesenta y tres, que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda, y dispone que la demandada cumpla con pagar a favor de la accionante la suma de S/. 48,403.51, con lo demás que contiene; **ORDENARON** la publicación de la presente sentencia en el Diario Oficial “El Peruano” en la forma y modo de acuerdo a ley; en los seguidos con Sponsorship Group of The Project Counselling Service (PSC), sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; y, los devolvieron.- Vocal Ponente: Yrivarren Fallaque

S.S.

CHUMPITAZ RIVERA

VINATEA MEDINA

YRIVARREN FALLAQUE

TORRES VEGA

CHAVES ZAPATER

Jcy/

Se Publico Conforme a Ley

Carmen Rosa Díaz Acevedo
Secretaría
De la Sala de Derecho Constitucional y Social
Permanente de la Corte Suprema

27 MAYO 2013 7