



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Sumilla. - En el presente proceso, no está acreditada la vulneración de la garantía constitucional del derecho al debido proceso y el de la debida motivación de las resoluciones judiciales, por lo que el recurso interpuesto deviene en infundado.

Lima, quince de julio de dos mil veinte

VISTA, la causa número tres mil doscientos sesenta y tres, guion dos mil dieciocho, guion **TACNA**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna S.A.**, mediante escrito presentado el quince de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil ciento cuarenta y uno a mil ciento cuarenta y ocho, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil ciento veinte a mil ciento treinta y ocho, que **confirmó la sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil sesenta a mil setenta y uno, **que declaró fundada la demanda**; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Oscar Juan Jiménez Flores**, sobre reposición por despido fraudulento.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha veintisiete de mayo de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento uno a ciento cuatro del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de: ***infracción normativa de los incisos 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú e infracción normativa del artículo 33° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto***



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

CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes

- a) **Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas ochenta a ciento cinco, solicita su reposición por haber sido objeto de despido fraudulento, con costas y costos del proceso.
- b) **Sentencia de primera instancia:** El Primer Juzgado especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tacna, mediante sentencia de fecha dieciocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil sesenta a mil setenta y uno, el juez de la causa declara fundada la demanda y ordena la reposición del actor en su centro laboral; argumentando que el despido del demandante viola el derecho constitucional al debido proceso sustantivo debido a que la Caja Municipal de Ahorro y Créditos Tacna S.A. emplazada, al momento de imponerle la sanción lo hizo en contravención de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que no tuvo en cuenta lo establecido el Reglamento Interno de Trabajo, el que señala que las sanciones disciplinarias de amonestación verbal o escrita, suspensión en su labores o despido, se aplicaran en función a la gravedad de la falta cometida, la categoría, y los antecedentes disciplinarios del trabajador; en ese sentido, concluye que en el despido producido, no concurren los supuestos de despido fraudulento y nulo, pero si la vulneración de derechos fundamentales (arbitrariedad de la medida), por lo que estima la demanda, y dispone la restitución del trabajador a su puesto habitual, sin que ello implique recortar la facultad sancionadora del empleador, la que debe ser razonada y proporcional, conforme al artículo 9° del Texto Único



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR.

- c) **Sentencia de segunda instancia**: La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Tacna, mediante Sentencia de Vista de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil ciento veinte a mil ciento treinta y ocho, confirmó la Sentencia apelada, principalmente por los mismos argumentos señalados en la sentencia de primera instancia.

Segundo: 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 la misma las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, relativas a la 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: Es de precisar, que si bien se procederá con resolver las causales que fueron declaradas procedentes, en el presente caso, resulta necesario resolver en primer lugar la causal procesal, y en segundo lugar la causal que versa sobre la norma material.

Cuarto: Respecto de la causal de orden procesal declarada procedente:

La causal declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, que prescribe:

La norma constitucional en mención, prescribe:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

“[...] 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Sexto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

¹ **Ley N°29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo**

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.



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

CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

Séptimo: Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva.

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-PHC/TC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

“(…) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

Asimismo, el séptimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

las resoluciones judiciales queda delimitado, entre otros, por los supuestos siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Octavo: Solución al caso concreto

La demandada señala en su recurso de casación principalmente que no se ha emitido pronunciamiento respecto a los medios probatorios admitidos en la contestación de demanda y oralizados en la audiencia correspondiente, por lo que ello implicaría una motivación aparente, infringiéndose el deber que tiene el juzgador de valorar los mismos bajo una apreciación razonada, lo que conllevaría a la vulneración del debido proceso. Asimismo, es de precisarse también, que conforme se verifica de la Audiencia de Vista de la Causa llevada a cabo el quince de julio del año en curso, la recurrente ha precisado como fundamento principal de su recurso, la revaluación de medios probatorios.

Al respecto, es pertinente tener en cuenta como primer punto, que, dentro de los fines y naturaleza del recurso de casación, no se encuentra el debate de los hechos y/o la revaluación de los medios probatorios; por lo que, advirtiéndose que el fundamento principal, que fue ratificado en la audiencia de vista de la causa, es la revaluación de los medios probatorios actuados en el presente proceso; no corresponde amparar dicha causal.

Sin perjuicio de lo antes señalado, es preciso señalar que la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos



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

CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso; siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada.

Siendo así, de la revisión de la Sentencia de segunda instancia materia de impugnación, se advierte que el Colegiado Superior ha descrito las razones claras y precisas que sustentan la conclusión de por qué la sanción impuesta al demandante, no se encuentra dentro de los parámetros establecidos para calificar el despido como fraudulento y nulo, más aún si se verifica también que tal medida ha sido impuesta atentando los principios de razonabilidad y proporcionalidad; cumpliendo de ésta manera, con los requisitos establecidos en el artículo 122° del Código Procesal Civil concordado con el artículo 31° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – al momento de expedir la sentencia. Siendo ello así, la resolución en grado contiene los fundamentos facticos y jurídicos referidos al caso y no carece de motivación o motivación aparente o incongruencia, más aún si conforme al tercer párrafo del artículo 176° del Código Procesal Civil, las nulidades serán declaradas de oficio sólo cuando las mismas sean insubsanables, situación que en el caso de autos no se presenta.

Noveno: En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración de la motivación de resoluciones que consecuentemente infringiría el principio del debido proceso por encontrarse subsumida a dicho principio; por lo cual, no se ha infringido el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en **infundada** la causal declarada procedente.

Décimo: Habiéndose desestimado la causal procesal, corresponde pasar al análisis de la causal material declarada procedente:

La causal material declarada consiste en la **Infracción normativa del artículo 33° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de**



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

CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

La norma en mención, prescribe:

“Artículo 33.- Tratándose de la comisión de una misma falta por varios trabajadores, el empleador podrá imponer sanciones diversas a todos ellos, en atención a los antecedentes de cada cual y otras circunstancias coadyuvantes, pudiendo incluso remitir u olvidar la falta, según su criterio.”

Décimo Primero: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a los argumentos de la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido el artículo 33° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, al señalar que se vulneró el principio de proporcionalidad al momento de imponer la sanción más grave, el despido; lo que conllevaría a que se sancione la facultad discrecional del empleador para la aplicación de las sanciones a cada trabajador de forma independiente.

Décimo Segundo: Alcances sobre la subordinación

El elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, el empleador puede impartir



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto.²

La subordinación conlleva un poder jurídico, por el cual el empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Así el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación.³

Sobre el poder de dirección, que ostenta el empleador, y se plasma en la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, se debe tener presente que debe estar dentro los límites de razonabilidad, a fin de que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; razón por el cual, existen dos límites: internos y externos. Los primeros se encuentran circunscritos por las definiciones propias de la libertad de empresa y del poder de dirección, y los segundos relacionados con el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador.

Cabe indicar, que Wilfredo Sanguinetti Raymond⁴ sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.

² NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36.

³ NEVES MUJICA, Javier. “Introducción al derecho Laboral”. Lima: Fondo Editorial PUCP, 2007, pp

⁴ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editoria y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124



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

CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Décimo Tercero: *Precisiones respecto al ius variandi*

El *ius variandi* que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral.⁵

Al respecto, esa facultad se encuentra expresado dentro del poder de dirección del empleador, es decir, dentro del elemento de subordinación, puesto que el empleador, como dueño del centro laboral, puede realizar las acciones pertinentes, así como establecer las directrices necesarias para el correcto y adecuado funcionamiento del centro laboral. Adicionalmente, este precepto deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR⁶; razón por la cual, la variación de las condiciones de trabajo, debe estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad.

Aunado a ello, se debe precisar que el *ius variandi* admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso puede afectar

⁵ Casación Laboral N° 8283-2012 Callao.

⁶ Artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR: "(...) el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo".



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las condiciones contractuales inicialmente pactadas⁷.

Décimo Cuarto: Respecto a la sanción de despido

El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa.

Alonso García define el despido como:

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”⁶.

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”⁹.

Asimismo, Elmer Arce indica:

“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley”¹⁰

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no

⁷ Vid. HERNANDEZ RUEDA, Lupo. “Poder de dirección del empleador”. En: Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional Autónoma de México – Investigaciones Jurídicas, 1997, pp. ¿?.

⁸ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

⁹ PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

¹⁰ ARCE ORTÍZ, Elmer. “Derecho individual del trabajo en el Perú”. Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.¹¹

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.

Asimismo, es preciso tener en cuenta que para la aplicación de una sanción, como la del despido, debe considerarse el criterio de razonabilidad, la cual según Pla Rodríguez¹², es:

[...] esa potestad patronal deber ser razonablemente ejercida. Y ello significa que el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio. Y por tanto, debe contrapesarlas, llegado el caso, con eventuales razones invocadas por el trabajador para oponerse en la situación concreta.

Décimo Quinto: Solución al caso concreto

De la revisión del recurso de casación presentado, se advierte que la demandada basa su teoría del caso, en el supuesto de hecho contemplado en el artículo 33° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, indicando que la decisión adoptada por el colegiado al declarar que se vulneró el principio

¹¹ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit*, pp. 65-66.

¹² Pla Rodríguez, Américo (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones De Palma, Buenos Aires, pág.298.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

de razonabilidad y proporcionalidad, transgrede expresamente la norma en mención, ya que ésta permite al empleador imponer sanciones diversas a cada trabajador según su criterio, más aún si como en este caso, la falta existió y ha sido reconocida por el Colegiado.

Ahora bien, es de verse en la presente causa, que los hechos que ameritaron la sanción impuesta, estuvieron basados en el suceso detallado tanto en la Hoja Informativa N° 008-2013-UAI/CMAC Tacna, como en la Hoja Informativa N° 001-2014-UAI/CMAC Tacna, que corren en fojas ciento treinta y dos a ciento treinta y nueve y ciento cuarenta a ciento noventa respectivamente; en las cuales deja ver que no sólo el demandante sería responsable de tal suceso, sino también varios trabajadores que formaron parte del área de recuperaciones de la demandada. Tal es así, que mediante el Informe N° 006-2014-ASLE-RRHH/CMAC TACNA, que corre en fojas ciento noventa y dos a doscientos doce, se propone inclusive el inicio del procedimiento sancionador de despido en contra de aquellos trabajadores cuyo monto de condonación indebida supere una unidad impositiva tributaria ascendente a tres mil ochocientos con 00/100 soles (S/ 3,800.00), teniendo en consideración la aplicación del principio de proporcionalidad y la potestad sancionadora del empleador prevista en el artículo 33° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. Es así que, mediante el Informe N° 007-2014-ASLE-RRHH/CMAC TACNA que corre en fojas doscientos dieciséis a doscientos dieciocho, el Jefe de Recursos Humanos de la demandada, luego de los descargos presentados de todos los trabajadores involucrados, recomienda la imposición de las sanciones correspondientes a cada trabajador, de acuerdo a su potestad discrecional, puesto que considera que para algunos trabajadores, si bien ha aceptado los hechos imputados (como en el caso del trabajador), sin embargo, en atención al monto (que supera la unidad impositiva tributaria) se les impone una sanción diferente a la del despido.

De lo antes expuesto se advierte, que si bien el empleador está facultado para imponer sanciones diferentes por un mismo hecho, sin embargo, ello debió



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

CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

efectuarse teniendo en cuenta no sólo el monto condonado indebidamente, sino también la gravedad de la falta cometida, la categoría y los **antecedentes disciplinarios del trabajador**; ya que de no hacerlo se vulneraría el principio de razonabilidad y proporcionalidad.

Es así, que de la revisión de lo actuado, se verifica que la sanción impuesta al demandante, fue aplicada de forma desproporcional a la falta cometida, puesto que si bien el demandante ha reconocido los hechos de ésta, lo que implicaría que la existencia de la falta; sin embargo, la sanción a imponerse debió ser aplicada teniendo en cuenta no solo la gravedad de los hechos, sino también los antecedentes disciplinarios del actor; lo que no sucedió en la presente causa, conforme se observa de las recomendaciones del Informe N° 007-2014-ASLE-RRHH/CMAC TACNA, que fueron emitidas luego de analizar los descargos de los trabajadores involucrados; análisis que se basó teniendo sólo en consideración el monto de las condonaciones ilegales, mas no la gravedad de los hechos que ameritaron la falta ni los antecedentes disciplinarios del actor.

Siendo ello así, se verifica que no se ha limitado al empleador su facultad discrecional de imponer medidas disciplinarias por un mismo hecho; más aún si se verifica que el hecho central estuvo referido a la condonación indebida de intereses moratorios y/o compensatorios, y que la regla general para el inicio del procedimiento de despido, según el Informe N° 006-2014-ASLE-RRHH/CMAC TACNA, era que tales montos condonados superaran la unidad impositiva tributaria, indicando a la vez que para tal sanción se debe tener en cuenta el principio de proporcionalidad.

Décimo Sexto: En atención a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el 33° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; previsto como causal del recurso de casación presentado por la demandada; en consecuencia, deviene en **infundada**.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3263-2018
TACNA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Tacna S.A.**, mediante escrito presentado el quince de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil ciento cuarenta y uno a mil ciento cuarenta y ocho; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas mil ciento veinte a mil ciento treinta y ocho; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Oscar Juan Jiménez Flores**, sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

Egms/jvm