



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1939-2017
CAÑETE**

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ESPECIAL**

Sumilla: *El procedimiento de despido, deberá estar circunscrito a lo dispuesto en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el cual debe observarse el principio de razonabilidad, cuyo límite será la vulneración a algún derecho del trabajador o la transgresión de un principio laboral.*

Lima, trece de julio de dos mil diecisiete

VISTA, con los acompañados; la causa número mil novecientos treinta y nueve, guion dos mil diecisiete, guion **CAÑETE**, 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 demandada, **Poder Judicial**, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el dos de noviembre de dos mil diez, que corre en fojas cuatrocientos noventa y siete a quinientos uno, contra la **Sentencia de Vista** de fecha diecisiete de setiembre de dos mil diez, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y tres a cuatrocientos noventa y dos, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha veintisiete de abril de dos mil diez, que corre en fojas cuatrocientos treinta y nueve a cuatrocientos cuarenta y seis, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Max Freddy Calagua Remuzgo**, sobre nulidad de resolución administrativa.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación se declaró procedente mediante resolución de fecha nueve de noviembre de dos mil quince, por la causal de **aplicación indebida del artículo 31° 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 esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1939-2017
CAÑETE
Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ESPECIAL**

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión demandada

Mediante escrito de demanda, que corre en fojas veintiocho a cuarenta, se aprecia que el actor pretende la nulidad e ineficacia de la Carta de Despido N° 523-2005-GPEJ-GG/PJ de fecha veintinueve de marzo de dos mil cinco; en consecuencia, se disponga su reincorporación al centro de labores en el puesto de Auxiliar Administrativo I, más el pago de las remuneraciones devengadas. Por otro lado, pretende el pago de una indemnización por daños y perjuicios, por la suma de cincuenta mil con 00/100 nuevos soles (S/. 50,000.00).

Segundo: Pronunciamiento de las instancias de mérito

El Juez del Primer Juzgado Mixto de la Corte Superior de Justicia de Cañete, mediante Sentencia de fecha veintisiete de abril de dos mil diez, que corre en fojas cuatrocientos treinta y nueve a cuatrocientos cuarenta y seis, declaró fundada la demanda al considerar que de las pruebas actuadas en el proceso se acredita que desde la fecha en la que se produjo la supuesta comisión de falta grave, según los términos del acta situacional de las ventas de cédulas de notificación, hasta la fecha en la que se le curso la carta de preaviso de despido de fecha tres de marzo de dos mil cinco, han transcurrido más de un mes de producidos los hechos, vulnerándose el principio de inmediatez.

El Colegiado de la Sala Civil de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de fecha diecisiete de setiembre de dos mil diez, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y tres a cuatrocientos noventa y dos, confirmó la Sentencia apelada bajo similares argumentos; señalando además que no existe resolución administrativa o contrato que vincule al actor como encargado de vender las cédulas de notificación, irregularidad que demuestra que pese a la motivación aparente de una supuesta responsabilidad o incumplimiento de su parte, debió acreditarse las obligaciones a cargo del accionante; por otro lado, señala que no se ha cumplido con el procedimiento de despido referido a la inmediatez, toda vez que desde la fecha en



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1939-2017
CAÑETE
Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ESPECIAL**

que se produjeron los hechos y la fecha en la que se atribuyó la falta grave transcurrieron más de cuatro (04) meses.

Tercero: Infracción normativa

El artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala:

“Artículo 31°.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32°, debe observarse el principio de inmediatez.

Cuarto: El despido permite la extinción de la relación de trabajo fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador. El jurista Alonso García lo define como: *“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”*¹, y para el laborista, Pla Rodríguez, *“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de*

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1939-2017
CAÑETE
Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ESPECIAL**

*trabajo*²; en similar sentido se expresa Montoya Melgar, quien destaca entre otros caracteres del despido, el de ser un acto constitutivo por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; 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 es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.³

Quinto: Conforme a nuestra legislación el despido debe estar fundado en una causa justa, limitando así el poder que tiene el empleador; precisando 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, en dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Sexto: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, las mismas que están previstas en el 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 cuyo efecto el empleador deberá seguir el procedimiento de despido previsto en los artículos 31° y 32° de la norma citada a fin de salvaguardar los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador⁴, así como garantizar su derecho de defensa⁵.

Sétimo: Ahora bien, el procedimiento de despido debe analizarse, entre otros, utilizando el principio de razonabilidad, que se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por *ibíd.* pp. 66.

³ Vid MONTROYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.

⁴ PEDRAJAS MORENO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Ibidem*, p. 281.

⁵ *Ibíd.*, pp.281.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1939-2017
CAÑETE
Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ESPECIAL**

y que no sean arbitrarias⁶. Por otro lado, también resulta de observancia para el procedimiento de despido, el principio de inmediatez.

Octavo: En relación al principio de inmediatez, que es el sustento del recurso, se ha venido sosteniendo que tiene por objeto la protección del trabajador, estableciendo una limitación al despido a través de la exigencia de una relación causal y de contemporaneidad entre este y el hecho que lo causa⁷; si bien es cierto, legislativamente no se ha establecido un plazo específico es porque obviamente su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad dejando al juzgador al momento de examinar el caso concreto, su verificación u observancia⁸.

Dentro del contexto señalado, si el empleador no actúa en su debido momento se entenderá que ha “perdonado” dicha infracción en cuyo caso pierde el derecho a ejercer la facultad disciplinaria correspondiente⁹.

En cuanto a los momentos en que debe aplicarse el principio tantas veces citado, la Casación N° 1917-2003-LIMA ha precisado que son dos momentos bien definidos: **i)** desde la fecha en que la demandada tomó conocimiento de las faltas hasta la fecha en que se remitió la carta de imputación de cargos, y **ii)** después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido.

Noveno: Para determinar la razonabilidad del período de tiempo que debe mediar entre el conocimiento de la comisión de la falta grave y el inicio del procedimiento de despido y la imposición de la sanción, nuestro Tribunal Constitucional, ha considerado que debe tenerse en cuenta la estructura del procedimiento de despido compuesto de tres etapas¹⁰: **i) etapa previa** que se inicia cuando el empleador toma conocimiento de la comisión de la falta grave cometida, la cual tendrá que

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional de cinco de febrero de dos mil nueve, recaído en el expediente N° EXP. N° 00535-2009-PA/TC.

⁷ CAS 150-2005-Piura, CAS 1917-2003-Lima, Exp. 3337-2003-AA/TC, Exp. 1799-2002-AA/TC, Exp. 206-2005-AA/TC

⁸ Exp. 00543-07-PA/TC

⁹ CAS. 1754-2003-ICA

¹⁰ Exp. N° 00543-2007-AA/TC



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1939-2017
CAÑETE
Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ESPECIAL**

valorarse conforme a cada caso concreto la forma en que el empleador tomó conocimiento de la falta grave pues de ello dependerá que se inicie o no un procedimiento interno de investigación antes del envío de la carta de imputación de cargos; ii) **etapa procedimental**, que se inicia cuando el empleador envía al trabajador la carta imputando los cargos para que efectúe su descargo. Para determinar la razonabilidad del plazo de esta etapa, debe valorarse si el trabajador tuvo una conducta diligente al momento de presentar su carta de descargo, o si por el contrario, asumió comportamientos obstructivos o dilatorios, como por ejemplo, presentar solicitudes de prórrogas sucesivas para presentar la carta de descargo; iii) **etapa de decisión**, que se mide luego de que el trabajador presentó su carta de descargo o venció el plazo para presentarla y no lo hizo. Si efectuado el descargo, o vencido el plazo no lo hizo, el empleador dentro de un período inmediato debe decidir si procede el despido o no.

Décimo: Pronunciamiento de la Sala Suprema

En este caso concreto, de la fundamentación del recurso se advierte que la demandada alega la observancia al principio de inmediatez en su etapa previa por lo que será pertinente detallar las diferentes situaciones fácticas en las que se desarrolló el procedimiento de despido en tal etapa:

Etapa previa: a) con fecha veintiuno de octubre de dos mil cuatro, mediante Acta denominada “Acta Situacional de las Ventas de Cédulas de Notificaciones Punto de Venta Archivo”, que corre en fojas seis, los representantes de la Gerencia General del Poder Judicial efectuaron una supervisión financiera al punto de ventas de cédulas de notificaciones del archivo a cargo del demandante, Max Calagua Remuzgo, en la cual se determinó un faltante de cien (100) cédulas de la serie AF2706100 al AF2706200, reconociendo el accionante la pérdida del talonario faltante, expresando su compromiso de devolver el valor del mismo, por la suma de trescientos treinta con 00/100 nuevos soles (S/. 330.00) en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas; b) efectivamente, mediante Oficio N° 520-04-CSJCÑ/PJ-AC, que corre en fojas ocho, recepcionado por la



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1939-2017
CAÑETE**

**Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ESPECIAL**

oficina de administración el veintidós de octubre de dos mil cuatro, el accionante hace llegar el Certificado de Depósito N° 20102546 por la suma de trescientos treinta con 00/100 nuevos soles (S/. 330.00) con lo que regulariza el valor del talonario faltante; c) con Memorandum N° 011-2005-P J-CSJ-OA de fecha dos de febrero de dos mil cinco, que corre en fojas nueve, el Administrador de la Corte Superior de Justicia de Cañete, le imputa al accionante la comisión de falta grave prevista en el inciso c) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR de acuerdo a lo establecido en la acción de supervisión financiera llevada a cabo entre el veintiuno y veintitrés de octubre de dos mil cuatro, otorgándole un plazo de seis (06) días para que efectúe su descargo; d) el nueve de febrero de dos mil cinco el accionante realiza su descargo; e) con Carta N° 390-2005-GPEJ-GG/PJ de fecha tres de marzo de dos mil quince, la Gerencia General del Poder Judicial le vuelve a imputar la comisión de falta grave prevista en los incisos a) y d) de la norma antes citada relacionado al faltante de cien (100) cédulas de notificación; f) mediante Carta N° 01-2005-MFCR-AC-CSJCÑ-PJ de fecha dieciocho de marzo de dos mil cinco (fojas quince a dieciséis), el accionante realiza sus descargos; siendo despedido el veintiuno de marzo de dos mil cinco (fojas diecinueve a veinte).

Décimo Primero: En este orden de ideas, se aprecia que la entidad demandada luego del dos de febrero de dos mil cinco, fecha en la que envió la primera carta de preaviso de despido, no realizó ninguna investigación adicional que justifique que un mes después se envíe nueva carta de preaviso de despido imputando los mismos cargos, por lo que esta Sala Suprema considera que en la etapa previa se ha vulnerado el principio de inmediatez, pues el empleador no ha obrado prudentemente a fin de cautelar un plazo inmediato y razonable entre el momento en que conoció la existencia de la falta cometida por el demandante y el momento en que se inicia el procedimiento y luego se le impone la sanción de despido; antes bien, sobre la falta acusada remitió inicialmente una carta de imputación de cargos que es absuelta por el actor; sin embargo, el empleador no concluyó dicho procedimiento dejando pasar un mes para reiniciar un nuevo procedimiento de despido.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1939-2017
CAÑETE
Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ESPECIAL**

Décimo Segundo: En la línea de lo expuesto, este Colegiado Supremo advierte que las faltas imputadas al demandante no eran complejas, más aún cuando con fecha veintiuno de octubre de dos mil cuatro los representantes de la Gerencia General del Poder Judicial ya habían determinado el faltante de las cien (100) cédulas de la serie AF AF2706100 al AF2706200; hecho que además fue reconocido por el accionante como un error involuntario mediante el Oficio N° 520-04-CSJCÑ/PJ-AC; sin embargo, la demandada a pesar de iniciar el procedimiento de despido con fecha dos de febrero de dos mil cinco, vuelve a iniciar el referido procedimiento con fecha tres de marzo de dos mil cinco imputándole al accionante la misma falta grave.

Décimo Tercero: Siendo ello así, debe considerarse que el despido del actor lesiona su derecho al trabajo, pues la demandada al no haber respetado el principio de inmediatez tuvo por condonada la falta imputada, razón por la cual no podía ser utilizada para extinguir su relación laboral.

Décimo Cuarto: En consecuencia, se verifica que el Colegiado Superior no ha incurrido en aplicación indebida del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo la causal invocada en **infundada**.

Por estas consideraciones, con lo expuesto en el Dictamen Fiscal Supremo:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Poder Judicial**, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado el dos de noviembre de dos mil diez, que corre en fojas cuatrocientos noventa y siete a quinientos uno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha diecisiete de setiembre de dos mil diez, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y tres a cuatrocientos noventa y dos; y **ORDENARON** la



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

**CASACIÓN LABORAL N° 1939-2017
CAÑETE
Nulidad de resolución administrativa
PROCESO ESPECIAL**

publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Max Freddy Calagua Remuzgo**, sobre nulidad de resolución administrativa; interviniendo como ponente, la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

CALDERÓN PUERTAS

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Htp

Lpderecho.pe