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

CASACIÓN LABORAL N° 12943-2014
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
y pago de beneficios sociales
PROCESO ORDINARIO

> **SUMILLA:** *La falta grave de abandono de trabajo, prevista en el inciso h) del artículo 25° del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos, en un período de treinta días calendarios o más de quince días, en un período de ciento ochenta días calendarios.*

Lima, veintiséis de agosto de dos mil quince

VISTA; la causa número doce mil novecientos cuarenta y tres, guion dos mil catorce, guion **LIMA**, 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 empresa demandada, **L & M BUSINESS S.A.C.**, mediante escrito presentado el veintitrés de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos trece a cuatrocientos diecisiete, contra la Sentencia de Vista de fecha tres de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas trescientos noventa y nueve a cuatrocientos ocho, que confirmó la Sentencia apelada expedida el dieciocho de setiembre de dos mil doce, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y cinco a cuatrocientos sesenta y seis, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por don **Armando Sergio Villanueva Figueroa**, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales.

CAUSALES DEL RECURSO:

La parte recurrente sustenta su recurso en las siguientes causales:

a) Se ha dejado de aplicar inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

LPDERECHO.PE

b) Se ha dejado de aplicar el artículo 37° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia y de forma, contemplados en los artículos 55° y 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021, siendo admitido por el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante resolución de fecha tres de junio de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos dieciocho; correspondiendo a esta Sala Suprema pronunciarse sobre si el recurso cumple con las causales previstas en el artículo 56° y si reúne los requisitos de fondo exigidos en el artículo 58°, de la referida Ley Procesal del Trabajo.

Segundo: Según la demanda interpuesta el cinco de agosto de dos mil nueve, que corre en fojas veinticinco al treinta y ocho, y el escrito subsanación, que corre en fojas setenta y uno a ochenta y seis, don Armando Sergio Villanueva Figueroa solicita el pago de sus beneficios sociales ascendente a la suma de cincuenta y siete mil quinientos ochenta y ocho con 81/100 nuevos soles (S/.57,588.81), por los conceptos de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones no pagadas y truncas, vacaciones no gozadas y truncas, remuneración insoluta, utilidades no pagadas y la indemnización por despido arbitrario, más el pago de intereses bancarios, legales y costas y costos procesales. El actor refiere que ingresó a prestar servicios para la empresa demandada el veinticinco de febrero de dos mil cuatro, y cesó de forma arbitraria el veinticinco de julio de dos mil nueve, ocupando el cargo de cajero responsable principal, contando con una remuneración de ochocientos veintiocho con 50/100 nuevos soles (S/.828.50); asimismo, advierte que desde el veinticinco de febrero de dos mil cuatro hasta el veinticinco de febrero de dos mil seis, se le hizo suscribir un contrato de tipo civil; en cuanto a los beneficios laborales solicitados, la empresa demandada no ha realizado deposito alguno de la compensación por tiempo de servicios, ni pagos de las gratificaciones y vacaciones de todo el período laborado; la remuneración insoluta adeudada corresponde al mes de julio de dos mil nueve;

LPDERECHO.PE

reclama también el pago de las utilidades de los años dos mil cuatro al dos mil nueve; finalmente, sostiene que se le ha acusado de apropiarse de una suma de dinero y de no ir a laborar por más de tres días, hecho que resulta falso, puesto que la reclamación fue con posterioridad al despido.

Tercero: El juez del Octavo Juzgado Laboral de Lima mediante Sentencia de fecha dieciocho de setiembre de dos mil doce, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y cinco a cuatrocientos sesenta y seis, declaró fundada en parte la demanda, y ordenó a la empresa demandada cumpla con pagar a favor del demandante, la suma de veinte mil seiscientos ochenta y cuatro con 40/100 nuevos soles (S/.20,684.40), más el pago de intereses legales y financieros que se liquidarán en ejecución de Sentencia. Asimismo, el Colegiado de la Tercera Sala Laboral de Lima mediante Sentencia de Vista de fecha tres de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas trescientos noventa y nueve a cuatrocientos ocho, confirmó la Sentencia apelada, que declaró fundada en parte la demanda.

Cuarto: La parte recurrente sustenta su recurso en las siguientes causales:

a) Se ha dejado de aplicar inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

b) Se ha dejado de aplicar el artículo 37° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR.

La parte recurrente refiere que se han inaplicado las normas denunciadas que establecen que para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del tercer día de producida.

Al respecto, se advierte que la parte recurrente ha expresado con claridad en qué habría radicado la inaplicación de las normas en referencia y cómo en su concepto

LPDERECHO.PE

debió haberse aplicado la misma, por lo que este extremo debe declararse **procedente**.

Quinto: Pasando al análisis de las normas por las cuales se ha declarado procedente el recurso de casación, debemos señalar lo expresado en ellas:

El inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece:

> "*Artículo 25º.- 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: (…) h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones*".

El artículo 37° del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, prescribe:

> *"Para que no se configure el abandono de trabajo, previsto en el inciso h) del Artículo 58 de la Ley, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo".*

Sexto: Al respecto, se debe precisar que de los argumentos expuestos por las partes, se desprende que la cuestión controvertida y que es objeto de análisis es determinar si el demandante, en su condición de trabajador, infringió los deberes esenciales que

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

LPDERECHO.PE

emanan del contrato de trabajo, incurriendo en abandono de trabajo por más de tres días consecutivos y, por ende, establecer la naturaleza del despido del demandante.

Sétimo: De acuerdo a la carta de preaviso de despido de fecha catorce de julio de dos mil nueve, que corre en fojas sesenta y uno a sesenta y dos, al demandante se le imputa tres faltas graves, entre ellas, el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, esto es, desde el siete de julio de dos mil nueve a la fecha de la carta de preaviso.

En la carta de descargo, que corre en fojas sesenta y tres a sesenta y cinco, se aprecia que el demandante contradice las imputaciones hechas, afirmando que se le otorgó un descanso medico pero que por desconocimiento de la ley no lo presento a su centro de trabajo en su oportunidad. En fojas sesenta y seis obra la carta de despido de fecha veintitrés de julio de dos mil nueve, que en su punto tres dice: *"(…) el certificado médico al que Ud. alude no tiene validez ni efecto porque según su versión fue presentado con posterioridad a los tres días…, haciendo presente que Ud. abandonó el centro de trabajo el día 07 de julio debiendo haber expuesto las razones que motivaron su inasistencia dentro del tercer día de producida, es decir hasta el día jueves 09 de julio y no hacerlo, como Ud. refiere 06 días después (…)".*

Octavo: Este Supremo Tribunal considera que el abandono de trabajo por parte del trabajador se entiende como la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres días consecutivos, hecho que para configurar la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, requiere que el trabajador por propia voluntad determine inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores, no se configura la falta grave. Así lo ha entendido el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N° 9423-2005-AA, la cual establece que: "*Sobre el particular debemos indicar que la falta grave de abandono de trabajo, prevista en el inciso h) del artículo 25° del Decreto Supremo Nº 003-97-TR, se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días*

LPDERECHO.PE

calendarios; ***lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo***" (énfasis agregado). En este orden de ideas, la inasistencia a laborar basada en motivos de fuerza mayor, que no provenga de la voluntad del trabajador no es suficiente para configurar abandono de trabajo.

Noveno: Con respecto a la inasistencia al trabajo; el articulo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario es falta grave; también establece que las faltas deben ser acusadas observándose el principio de inmediatez; en el caso de autos, el actor sostiene que su inasistencia al trabajo se debió a que contaba con descanso médico porque estaba en tratamiento psicológico emocional, producto de su trabajo por varios años sin contar con vacaciones, hecho que no ha sido negado por la demandada, sino que no da validez al certificado médico porque no fue presentado dentro del tercer día; demostrándose con ello que la inasistencia a laborar tuvo justificación adecuada en una enfermedad conforme al certificado de descanso médico; además, se aprecia de la secuencia de los hechos, que la empresa demandada imputó las faltas graves al actor con fecha catorce de julio de dos mil nueve (carta de cargos de hojas sesenta y uno), cuando el actor con fecha trece de julio dos mil nueve, es decir un día antes de tal imputación, presentó su certificado médico, es decir, el empleador pese a conocer el motivo de las inasistencias al centro de trabajo procede con el despido; estos hechos en todo caso obligaban a la empleadora, en el caso de persistir con su intención de dar por terminado el vincula laboral a cuestionar la veracidad del certificado médico y ya no a imputar la extemporaneidad del certificado médico; en ese sentido el demandante al demostrar la existencia de un motivo real que justifica su ausencia al centro laboral, antes de que se le impute la falta, ya no corresponde considerarse como causal de falta grave las ausencias justificadas.

Décimo: Por otro lado, se advierte de los datos consignados en la Planilla Electrónica – Formato, que corre en fojas trescientos ochenta y ocho, que la fecha de cese del actor se produjo el seis de julio de dos mil nueve por el motivo de despido, sin

LIDERECHO.PE

embargo, dicha afirmación resulta contradictoria con lo señalado en la carta de despido que corre en fojas sesenta y seis, cursada al actor donde se le indica que queda despedido del centro de trabajo a partir del veinticinco de julio de dos mil nueve, lo cual desvirtúa lo sostenido por la empresa demandada, de manera que las causales denunciadas devienen en infundadas.

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **L & M BUSINESS S.A.C.**, mediante escrito presentado el veintitrés de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas cuatrocientos trece a cuatrocientos diecisiete, en consecuencia: **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha tres de diciembre de dos mil trece, que corre en fojas trescientos noventa y nueve a cuatrocientos ocho; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por don **Armando Sergio Villanueva Figueroa**, sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Montes Minaya**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MONTES MINAYA

YRIVARREN FALLAQUE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

ACM / LGRB

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

LPDERECHO.PE