



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sumilla. Se configura el supuesto establecido en el literal h) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, cuando se acredita la existencia de impuntualidades reiteradas y la existencia de sanciones previas al despido.

Lima, dos de junio de dos mil veintidós

VISTA la causa número trece mil quinientos cuarenta y ocho, guión dos mil diecinueve, guión **LIMA ESTE**, en audiencia pública de la fecha, interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Pinares Silva de Torre**, 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 parte demandada, **Corporación Peruana de Productos Químicos Sociedad Anónima**, mediante escrito de veintinueve de enero de dos mil diecinueve, de fojas doscientos veinte a doscientos treinta y cuatro, contra la **sentencia de vista** de diez de enero de dos mil diecinueve, de fojas doscientos doce a doscientos diecisiete, que **revoca** la **sentencia apelada** de doce de octubre de dos mil dieciocho, de fojas ciento setenta y tres a ciento ochenta y cinco, que declara **infundada** la demanda y *reformándola* la declara **fundada en parte** ordenando la reposición del demandante; en el proceso ordinario laboral seguido por **Harold David Armas Porta**, sobre **reposición por despido incausado y otros**.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de ocho de junio de dos mil veintiuno, de fojas sesenta y cinco a sesenta y ocho del cuaderno de casación, se declara procedente el recurso casatorio de la recurrente, por las causales de:

- i) *Infracción normativa del numeral 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú.***



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

- ii) Infracción normativa del literal h) del artículo 25º del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso

Primero.

- a) Pretensión.** Conforme se aprecia de la demanda de fojas treinta y tres a treinta y nueve, el actor pretende: **a)** se declare el cese de labores del demandante como un despido incausado y, como consecuencia de ello, se ordene su reposición en el mismo puesto que venía desempeñando como Operador de Apilador, **b)** se ordene el pago de sus remuneraciones dejadas de percibir, desde la fecha del cese hasta el día de su efectiva reposición, **c)** se ordene el pago de intereses legales y financieros, así como el pago de costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de primera instancia.** El Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, declara **infundada** la demanda, fundamentándose en que la empresa demandada ha seguido el procedimiento de despido por causa justa, por impuntualidad reiterada, por la cual se despidió al demandante, no existiendo despido incausado.
- c) Sentencia de segunda instancia.** La Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, **revoca** la sentencia emitida en primera instancia reformándola a **fundada**, al señalar que la demandada no ha actuado con ponderación al evaluar la gravedad de la falta imputable, por lo que, en aras del principio de proporcionalidad que requiere evaluar que las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

infracción, los hechos imputados al demandante no justifican la gravedad de la falta y en consecuencia tampoco el despido impuesto el trece de marzo de dos mil dieciocho, habiéndose producido un despido incausado al no encontrarse la causa atribuible a la conducta calificada como grave.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Segundo. Conforme a las causales de casación declaradas procedentes, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido o no el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, que contiene el derecho al debido proceso y a la debida motivación de las resoluciones judiciales. Asimismo, si se ha infringido el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N.º003-97-TR.

Cabe precisar que se han denunciado causales de orden procesal y material, por lo que se resolverá en primer lugar la causal procesal (por su eventual efecto nulificante) de conformidad con el artículo 39° de la Ley N.º 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo, y sólo en caso de desestimarse aquella se procederá a resolver la causal material.

Respecto a la causal procesal declarada procedente

Tercero. La causal denunciada está referida a la **infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, norma constitucional que prescribe:

*“Artículo 139° - Principios de la Administración de Justicia
Son principios y derechos de la función jurisdiccional:*

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.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

(...)

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.”

El inciso 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Perú comprende un haz de garantías judiciales, siendo dos los principales aspectos del mismo: el debido proceso sustantivo que concibe al proceso como un instrumento o mecanismo para controlar la razonabilidad de las leyes; y, el debido proceso adjetivo o formal, que implica las garantías procesales que aseguran los derechos fundamentales.

Es decir que, en el ámbito sustantivo, se refiere a la necesidad de que las sentencias sean valiosas en sí mismas, esto es, que sean razonables; mientras que el ámbito adjetivo alude al cumplimiento de ciertos recaudos formales, de trámite y de procedimiento, para llegar a una solución judicial mediante la sentencia, entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso se comprenden los siguientes: 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, y h) derecho a no revivir procesos fenecidos.

Cuarto. El derecho a una resolución debidamente motivada, es parte integrante del derecho al debido proceso, y nace del deber jurídico de los magistrados de exponer las razones por las cuales resuelven en determinado sentido y al mismo tiempo de la necesidad de los justiciables de conocer tales razones, por tanto, supone un acto razonado y ajustado a las pretensiones formuladas en el proceso.

El Tribunal Constitucional peruano en la Sentencia de trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N.º 00728-2008-PHC/TC**, Caso Giuliana Llamoja, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su sexto fundamento, ha expresado lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

“(...) este Colegiado Constitucional ha precisado que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos:

- a) **Inexistencia de motivación o motivación aparente.** (...) en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que **no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.** (...)*
- c) **Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas.** El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. (...)*
- e) **La motivación sustancialmente incongruente.** (...) obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (**incongruencia activa**). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (**incongruencia omisiva**).”*

De lo expuesto, se determina que 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.

Solución al caso en concreto

Quinto. En el presente caso, la parte recurrente sostiene que la sentencia de vista vulnera el principio de congruencia procesal al dejar de pronunciarse sobre los elementos configurativos del despido incausado y avocarse al análisis del despido arbitrario.

Sin embargo, de la revisión de la citada sentencia de vista, esta Sala Suprema considera que esta ha sido expedida con observancia de la motivación de las resoluciones judiciales y el debido proceso, puesto que en su **fundamento 2.10** señala que se ha configurado un despido incausado al no encontrarse la causa atribuible a la conducta calificada como grave, que si bien esta argumentación



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

pueda ser o no la correcta, es la que expone el Colegiado Superior. Además, el derecho de la motivación de las resoluciones judiciales, no garantiza una motivación extensa de las alegaciones expresadas por las partes, y tampoco, cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales; sino que basta con que las resoluciones judiciales expresen los fundamentos de la decisión del juzgador respecto a la materia sometida a su conocimiento.

En consecuencia, no advirtiéndose de la recurrida, la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional, la parte recurrente no puede alegar que, por ostentar un criterio distinto al órgano jurisdiccional ello pueda ser causal para cuestionar la motivación o el alegar que se ha incurrido en algún vicio procesal que afecte la debida motivación de las resoluciones judiciales, por lo cual, este Tribunal Supremo considera que la causal de infracción normativa del inciso 3) del artículo 139º la Constitución Política del Perú, deviene en **infundada**.

Respecto a la causal declarada procedente

Sexto. En relación a la infracción normativa del literal h) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, apr obado mediante Decreto Supremo N.º 003-97-TR, conviene citar el texto de dicha norma:

“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: (...)

*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.**” (énfasis nuestro)*



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sobre la relación de trabajo

Sétimo. Al respecto, debe tenerse en cuenta que, en el marco de las relaciones laborales, el empleador como el trabajador, se guardan y deben *recíprocas concesiones* respecto de las cuales se obligan de manera voluntaria, lo que se ve materializado con la suscripción del contrato de trabajo, documento a partir del cual surgen las exigencias que se deben ambas partes. Cabe señalar que Blancas Bustamante² sostiene que:

*“La relación de trabajo resulta lesionada, grave e irreversiblemente, no solo cuando el trabajador incumple sus obligaciones fundamentales, sino, de la misma manera, cuando el empleador incurre en falta a sus obligaciones y prestaciones. Es natural que sea así, por ser el contrato de trabajo un negocio jurídico bilateral, de prestaciones recíprocas, lo que **supone que cada parte tiene, respecto a la otra no solo derechos sino, también, obligaciones**, cuyo incumplimiento es susceptible de ocasionar la ruptura de la relación creada entre ambas”.*

A partir de ello, podemos concluir válidamente que el incumplimiento, por parte de alguno de los contratantes, puede lesionar el vínculo laboral.

Horario de trabajo

Octavo. Asimismo, es preciso indicar que el horario de trabajo “(...) *representa el periodo “temporal” durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo.*”³.

A partir de ello, el horario de trabajo es el lapso durante el cual, el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios, el cual comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de

² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores. Lima. 2013. p. 633.

³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “Derecho Individual del Trabajo”. Primera Edición. Diciembre 2011. Gaceta Jurídica S.A. p. 338.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

trabajo, sin que este pueda ser mayor a la jornada legal, siendo además facultad del empleador el establecimiento del horario de trabajo.

Sobre la falta grave

Noveno. El referido artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por el trabajador de 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 (...)”⁴. La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral.

Décimo. La falta grave se define en relación con las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas⁵.

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que indica que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Configuración de la tardanza reiterada como supuesto de falta grave

Undécimo. El literal h) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por

⁴ PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013, p. 194.

⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”, Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Decreto Supremo N.º 003-97-TR, regula dos supuestos que se subsumen en la falta grave: el primero de ellos referido al *abandono de trabajo*, mientras que el segundo se encuentra referido a la *impuntualidad reiterada*.

Para el caso de autos, será objeto de especial atención, el despido referido a la impuntualidad reiterada. A este respecto, corresponde precisar que las tardanzas son consideradas *faltas laborales* por cuanto emanan de los deberes que tiene todo trabajador; por ende, se encuentra relacionada con el **deber de diligencia** del trabajador, puesto que no basta que el trabajo sea realizado, sino que además debe ser prestado de manera diligente, por ello: “(...) *toda prestación de servicios debe realizarse con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada. En consecuencia, le corresponde al trabajador cumplir con asistir en los días pactados y de acuerdo con el horario dispuesto para dicho fin*”.⁶

Así, se puede concluir que nos encontramos ante un supuesto de impuntualidad “(...) *cuando no se abarca el conjunto de la jornada, lo que se puede producir por llegar tarde al trabajo, marcharse antes de lo debido o ausentarse injustificadamente durante la jornada*”.⁷

De lo anotado, se colige que un primer elemento a tener en cuenta para la configuración de esta falta grave, radica en la falta del deber de diligencia por parte del trabajador, que emana del contrato de trabajo.

Duodécimo. Ahora bien, concibiendo a las impuntualidades como las demoras generadas por el retraso en el que incurre el trabajador al momento de acudir a su centro de labores, es pertinente acotar que no todas las tardanzas son sancionadas, dado que en la mayoría de empresas existe un límite de horas permitido; sin embargo, a pesar de ello, en algunos casos los trabajadores hacen

⁶ GARCÍA MANRIQUE, Álvaro y otros. “Manual sobre faltas disciplinarias laborales. Faltas graves que justifican el despido y otras sanciones menores”. Primera Edición. Noviembre 2013. Gaceta Jurídica S.A. p. 141.

⁷ RODRÍGUEZ GARCÍA, Fernando y QUISPE CHÁVEZ, Gustavo. “La extinción del contrato de trabajo. Causales, requisitos y consecuencias. Manual operativo 1”. Primera Edición. Diciembre 2009. Gaceta Jurídica S.A. p. 107.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

caso omiso e incurrir en una conducta reiterada. De este modo, no basta la falta de un deber de diligencia, sino además debe configurarse un **supuesto de reiteración**, es decir, no puede reputarse la comisión de este tipo de falta, si no se presenta una conducta reiterada por parte del trabajador.

Así sostiene Blancas Bustamante cuando precisa que:

“Para que la impuntualidad configure una falta grave debe ser reiterada, de modo tal que exprese una conducta o actitud del trabajador reñida con el deber de diligencia. La impuntualidad ocasional o aislada, carente de justificación, es un infracción leve, ciertamente merecedora de sanción, pero en modo alguno acreedora del despido, salvo cuando dicha impunidad, en razón de su repetición continua, permite concretar una conducta del trabajador que afecta seriamente el cumplimiento de sus obligaciones”⁸

De esta forma, para la configuración de este tipo de falta debe estar presente la impuntualidad reiterada; no obstante, la norma no ha establecido un número determinado de tardanzas en la que deba incurrir un trabajador para que se incurra en este supuesto, correspondiendo su evaluación a cada circunstancia y caso particular.

Décimo tercero. Finalmente, el último elemento que debe ser tomado en cuenta para que se configure este tipo de despido, radica en que la conducta haya sido objeto de sanción por parte del empleador, esto es *“(…) no sólo se requiere que las tardanzas sean continuas sino que también se exige al empleador que las haya acusado y sancionado mediante amonestaciones escritas o suspensiones”⁹*

De lo anotado, se infiere que la impuntualidad debió ser previamente acusada por el empleador, es decir, el empleador tuvo que poner en conocimiento del trabajador la comisión de dichas faltas, mediante sanciones disciplinarias como amonestaciones escritas y suspensiones de labores, con la finalidad de que el trabajador corrija dicha conducta, puesto que de no sancionarse las inasistencias, podría presumirse

⁸ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. Jurista Editores. p. 271.

⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El despido disciplinario en el Perú”. Ius la revista N°38. p. 150.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

válidamente, en aplicación del principio de inmediatez, que dichas infracciones han sido perdonadas u olvidadas.

El Tribunal Constitucional mediante la sentencia emitida en el Expediente N.º 00414-2013-PA/TC, ha precisado que las tardanzas reiteradas configuran falta grave, que justifica el despido, cuando dichas tardanzas fueron previamente objeto de constantes sanciones, las cuales no ocasionaron ningún cambio de conducta en el trabajador, quien reiteró su conducta. En ese sentido, el Supremo Intérprete de la Constitución precisó además que la reiteración ocasiona un gran perjuicio a la empresa puesto que produce una disminución de las labores y por ende menos productividad, no permitiendo así cumplir con los objetivos establecidos y las metas establecidas, pero dichas tardanzas deben ser objeto de sanción previa puesto que de no ser sancionadas, no podría configurarse un despido, debido a que el trabajador podría dar por entendido de que dicha tardanza fue consentida por el empleador, no ocasionando así una falta grave, proceder que además, se encuentra vinculado con la razonabilidad o proporcionalidad en la sanción impuesta.

Solución del caso concreto

Décimo cuarto. En el presente caso, el demandante interpone demanda de reposición por haber sufrido un despido incausado. Por su parte, la demandada alega que el trabajador incurrió en falta grave por impuntualidad reiterada, conforme se precisa en el literal h) del artículo 25º del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

En ese sentido, conforme al principio de congruencia procesal, que señala que los jueces por un lado no pueden resolver más allá de lo pedido ni cosa distinta a la peticionada, ni fundamentar su decisión en hechos que no han sido alegados por las partes, el presente caso solo debe estar abocado al análisis del despido incausado, y a la configuración de la falta grave atribuida, no pudiendo analizar otros supuestos como son el despido arbitrario.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Décimo quinto. Estando a lo expuesto precedentemente, de la revisión de los medios probatorios, se ha podido evidenciar lo siguiente:

- El día dos de febrero de dos mil dieciocho, el trabajador recibe una carta de amonestación por llegar tarde el veintisiete de enero de dos mil dieciocho. Asimismo, en la misma fecha, recibe una carta de suspensión por tardanza injustificada por los días veintisiete, veintinueve y treinta de enero de dos mil dieciocho.
- El diecinueve de febrero de dos mil dieciocho, realiza su descargo por la amonestación por tardanza, en la cual argumenta abuso de poder de dirección por parte de la demandada.
- Posteriormente, el veintitrés de febrero del dos mil dieciocho, su empleadora le cursa carta de pre despido, presentando el trabajador su descargo el veintiocho de febrero de dos mil dieciocho argumentando que su tardanza se debe al caos vehicular por la construcción del Metro de Lima (línea 2).
- El uno de marzo de dos mil dieciocho, la demandada le envía una nueva carta, anexando copia del récord de asistencia y le otorga un nuevo plazo para que efectúe su descargo definitivo, siendo contestada esta el siete de marzo de dos mil dieciocho, precisando que es una exageración de su empleadora le imponga una sanción drástica.
- Finalmente, con Carta Notarial de trece de marzo de dos mil dieciocho, se le remite la Carta de despido por la comisión de falta grave.

Décimo sexto. De lo antes mencionado, se puede concluir que está acreditado que el trabajador acudió tardíamente a su centro de labores los días veintisiete, veintinueve, treinta de enero de dos mil dieciocho y nueve de febrero de dos mil dieciocho, conforme se observa del reporte de marcaciones de fojas setenta y uno A. De igual modo, se le impuso una primera sanción de amonestación y



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

posteriormente, una de suspensión laboral sin goce de haber. Asimismo, de las cartas de descargo presentadas, estas denotan que el trabajador no niega el acudir de forma impuntual a su centro de labores, así como tampoco se observa un *propósito de enmienda o corrección de este actuar*, debido a que, luego de las sanciones impuestas, incurre nuevamente en tardanza el día nueve de febrero de dos mil dieciocho y aduce excusas en sus descargos, precisando que otros compañeros también ingresan tarde a su centro de labores y sin embargo, estos no son sancionados.

En consecuencia, para este Supremo Colegiado han concurrido los presupuestos para configurar la falta grave contenida en el literal h) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, los cuales son la inexistencia del deber de diligencia del trabajador que supone el cumplimiento de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, la impuntualidad reiterada y la imposición de sanciones por parte del empleador. Por consiguiente, la Sala Superior ha realizado una interpretación errónea de la citada norma, debiendo declararse **fundada** la causal alegada.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

HA RESUELTO:

1. Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Corporación Peruana de Productos Químicos Sociedad Anónima**, mediante escrito de veintinueve de enero de dos mil diecinueve, de fojas doscientos veinte a doscientos treinta y cuatro.
2. **CASAR** la **sentencia de vista** de diez de enero de dos mil diecinueve, de fojas doscientos doce a doscientos diecisiete, **y actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON**, la **sentencia apelada** de doce de octubre de



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

CASACIÓN LABORAL N.º 13548-2019

LIMA ESTE

**Reposición por despido incausado y otros
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

dos mil dieciocho, de fojas ciento setenta y tres a ciento ochenta y cinco, que declara **infundada** la demanda.

3. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “*El Peruano*” conforme a lo dispuesto en el artículo 41º de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral sobre **reposición por despido incausado**, y devolvieron los actuados.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

jmcr/fsy