



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

CASACIÓN LABORAL N.º 7837-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

Sumilla. La falta grave de abandono de trabajo, prevista en el inciso h) del artículo 25° del Decreto Supremo N.º 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, veinticinco de abril de dos mil veintitrés.

VISTA; la causa número siete mil ochocientos treinta y siete, guion dos mil veintidós, guion **LIMA** en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, 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 demandada, **Datacont Sociedad Anónima Cerrada** mediante escrito de fecha quince de febrero de dos mil veintidós, que corre de fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cuarenta y nueve; contra la **Sentencia de Vista** de veinticinco de enero de dos mil veintidós, que corre de fojas doscientos veinticuatro a doscientos treinta y cinco, que **revocó** la **sentencia apelada** de veintisiete de agosto de dos mil veintiuno, que corre de fojas ciento setenta y uno a ciento setenta y ocho; que declaró infundada la demanda; reformándola, la declaró **fundada**, en el proceso seguido por el demandante, **Agustín Alejandro Maldonado Lázaro de Ortecho**; sobre **indemnización por despido arbitrario y otros**.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de ocho de noviembre de dos mil veintidós, que corre de fojas cuarenta y uno a cuarenta y cinco, se declaró procedente el recurso de casación por la causal de **infracción normativa por interpretación errónea de los**



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

CASACIÓN LABORAL N.º 7837-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

numerales a y h del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.

Y CONSIDERANDO:

Antecedentes del caso

Primero. A fin de establecer la existencia de la infracción arriba señalada es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- 1.1. **Demanda.** Mediante escrito de fecha quince de julio de dos mil veinte, que corre de fojas seis a veintiocho, el demandante solicitó el pago de la indemnización por despido arbitrario por setenta y seis mil ciento veintitrés con 32/100 soles (S/. 76,123.32), el pago de remuneración pendiente por nueve mil sesenta y seis con 00/100 soles (S/. 9,066.00), el pago de indemnización por daños y perjuicios por la suma de diez mil con 00/100 soles (S/. 10,000.00), mas intereses legales, costas y costos.
- 1.2. **Sentencia de primera instancia.** El Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la sentencia emitida el veintisiete de agosto de dos mil veintiuno, inserta de fojas ciento setenta y uno a ciento setenta y ocho, declaró **infundada** la demanda; al sostener que del análisis de los medios de prueba ofrecidos se acreditó que el actor debía reincorporarse a sus labores el día 07 de abril de 2020, esto durante el estado de Emergencia decretado por el Gobierno Central; sin embargo el actor omitió comunicarse con su empleador por cualquier medio electrónico o convencional a fin de poner en conocimiento que se encontraba varado en el extranjero; más aun no adjuntó como medio de prueba la constancia de permanencia en el extranjero y su constancia de salud del extranjero.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 7837-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

- 1.3. **Sentencia de Vista.** La Octava Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante resolución de fecha veinticinco de enero de dos mil veintidós, que corre de fojas doscientos veinticuatro a doscientos treinta y cinco, **revocó** la Sentencia emitida en primera instancia, y *reformándola*, declaro **fundada** la demanda, y otorgando la suma de setenta y seis mil ciento veintitrés con 32/100 soles (S/. 76,123.32) por indemnización por despido arbitrario; con intereses legales, costas y costos. La decisión del Colegiado Superior se sustentó en que, conforme a los medios probatorios ofrecidos, se podrá apreciar que el empleador no ha comunicado a la parte demandante la continuidad de sus labores mediante un trabajo remoto; debido que la vigencia del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el Decreto Supremo N° 010-2020-TR se advierte que nuestro sistema jurídico había establecido que el empleador ha debido comunicar la forma de prestación de sus labores conforme al trabajo remoto (más aún si se encontraba en el extranjero), pues si no se aprecia tal condición, solamente no se podría obligar la forma de prestación presencial o la aplicación de la suspensión perfecta de labores. De esta manera, al no apreciar una obligación legal de asistir a su centro de labores o cumplir con un tipo de trabajo remoto, no se advierte un nexo de causalidad relacionada con la inasistencia injustificada al centro de trabajo; más aún si no se aprecia un tipo de obligación legal de cumplir las obligaciones laborales, al no haberse acreditado que se le comunicó de manera indubitable al actor, que realizaría trabajo remoto, por ejemplo, a través del correo institucional.

Delimitación de la controversia



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

CASACIÓN LABORAL N.º 7837-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

Segundo. Constituye objeto de pronunciamiento el recurso de casación determinar si la Sala Superior ha incurrido en *infracción normativa por interpretación errónea de los numerales a y h del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.*

Sobre la causal declarada precedente

Tercero. La disposición legal cuestionada en casación regula lo siguiente:

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:

*a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.
(...)*

(...)

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, (...).

Consideraciones Generales sobre el despido

Cuarto. 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.

Plá Rodríguez define el despido como:



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

CASACIÓN LABORAL N.º 7837-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”¹.

Quinto. El iuslaboralista Montoya Melgar, sostiene que los caracteres que distinguen al despido son: a) que 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 se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que 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 los efectos del contrato².

Sexto. Ahora bien, para que el despido sea justificado, este debe estar fundado en una causa justa; 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.

Supuestos tipificados como falta grave

Séptimo. 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, ha regulado una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, disgregados en los literales del a al h, delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundada en un incumplimiento previo del trabajador. Sobre ello:

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

² Vid. MONTAÑA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3ª edición, Lima, Editorial Jurista Editores, página 66.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 7837-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

(...) el incumplimiento del trabajador no es cualquier tipo de incumplimiento, sino uno muy específico: i) incumplimiento de deberes esenciales e ii) incumplimiento contractual. Por el primer tipo habrá que entender los deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo e en el marco de obediencia, de buena fe y de diligencia. Por su parte, por incumplimiento contractual no solo se puede entender las cláusulas pactadas en el contrato suscrito con el empleador, sino también las normas laborales que le son aplicables a esta relación jurídica. Como quiera el contrato de trabajo es un contrato normado, entonces las normas laborales generarán obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas³

Octavo: En ese contexto, el literal a del artículo 25 del indicado Texto Único Ordenado prevé una serie de conductas tipificadas como faltas graves; pese a la enumeración taxativa, no existe impedimento para que pueda ser extendido a otros supuestos como manifestación de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral y la lesión de deberes, entre otras, que emanen del contenido propio y específico de la labor que efectúe el trabajador, pudiendo ampliarse los alcances de los supuestos considerados como falta grave.

Noveno: Por otro lado, 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 literal 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:

³ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho Individual del trabajo en el Perú, Palestra Editores, Lima, 2008, página 524.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 7837-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

Sobre el particular debemos indicar que la falta grave de abandono de trabajo, prevista en el inciso h) del artículo 25º del Decreto Supremo N° 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; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo.

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.

Décimo: Con respecto a la inasistencia al trabajo; el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 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.

Undécimo: En torno a la razonabilidad del despido como medida disciplinaria, se ha dicho: *“Los supuestos de falta grave que justifican el despido y la jurisprudencia judicial y constitucional ponen de manifiesto que el ejercicio del poder sancionador del empleador debe realizarse con criterios de proporcionalidad”⁴.*

El principio de proporcionalidad y razonabilidad para el despido relacionado con la conducta del trabajador.

⁴ RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, Miguel, "La integración de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo," Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 7837-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

Duodécimo: El Tribunal Constitucional en la Sentencia de fecha veintiocho de octubre de dos mil diez, recaída en el expediente N° 00606-2010-PA/TC, ha señalado en el fundamento cuarto lo siguiente:

c. El resultado de una sanción en el procedimiento de despido no sólo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

d. Los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos.

El principio de razonabilidad se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado Constitucional de Derecho, el cual se 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 y que no sean arbitrarias; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador.

Solución al caso concreto

Décimo tercero. En el caso de autos, el actor sostiene que su inasistencia al trabajo se debió a que se encontraba de vacaciones en los Estados Unidos de Norteamérica y producto de las normas de aislamiento por COVID-19 no pudo retornar a tiempo al país, hecho del cual señala que tenía conocimiento la demandada y sus representantes; así como de las comunicaciones de fecha trece de abril y treinta de abril de dos mil veinte, que se encontraba varado en el referido



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

CASACIÓN LABORAL N.º 7837-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

país (tal como se advierte de su carta de descargos que corre de fojas cuarenta y nueve a cincuenta y siete). Sin embargo, la empresa le imputó el incumplimiento de sus obligaciones laborales por abandono injustificado del trabajo por más de tres días. 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 correspondía considerarse como causal de falta grave las ausencias injustificadas, siendo que el trabajador había comunicado a la empresa la imposibilidad de retornar al Perú por motivos de la Pandemia COVID – 19.

Décimo cuarto. Por su parte, la demandada imputó la comisión de falta grave de conformidad con lo establecido por los literales a y h del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, faltas que fueron correctamente descritas en la carta de pre aviso de despido, las cuales fueron motivo de análisis por parte de las instancias de mérito.

Décimo quinto. Respecto al incumplimiento del trabajo remoto asignado, de lo observado en el expediente judicial electrónico, la parte demandada no ha logrado acreditar comunicación con el actor a fin de asignar dicha modalidad de labores, ni las tareas que debía cumplir, mucho menos la asignación de herramientas que faciliten el desempeño de su trabajo. Los correos electrónicos adjuntos a la carta de pre aviso no determinan la asignación de trabajo remoto. Por lo cual, se concluye que el empleador no utilizó los canales comunicacionales pertinentes para cambiar la modalidad de trabajo del actor, es decir, no dispuso que el trabajador haga trabajo remoto a fin de cumplir con la formalidad exigidas para esta modalidad de prestación de labores establecida en el Decreto de Urgencia N° 029-2020, el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, Decreto de Urgencia N° 026-2020 de fecha



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

CASACIÓN LABORAL N.º 7837-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

quince de marzo de dos mil veinte y el Decreto Supremo N° 10-2020-TR⁵, de fecha veinticuatro marzo de dos mil veinte.

Décimo sexto. Respecto al supuesto abandono de trabajo por un periodo superior a tres días, existió la imposibilidad de llegar a su centro laboral por las restricciones del COVID-19, en cumplimiento del Decreto Supremo N.º 44-2020-PCM de fecha quince de marzo de dos mil veinte, que declaró el Estado de Emergencia Nacional y se dispuso el Aislamiento Social Obligatorio; acarreando una justificación razonable de las ausencias; en este caso, una situación de fuerza mayor. Es decir, la asistencia del trabajador a su centro laboral era fácticamente imposible.

Décimo séptimo. En consecuencia, la Sala superior ha incurrido en *infracción normativa por interpretación errónea de los literales a y h del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, por lo que la causal denunciada deviene en **infundada**.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, administrando justicia a nombre de la Nación:

HA RESUELTO:

1. Declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Datacont Sociedad Anónima Cerrada** mediante escrito de fecha quince de

⁵ Artículo 5.5. (...) “El empleador no podrá alegar el incumplimiento de las obligaciones del trabajador si no ha previsto o no ha dejado constancia explícita de las labores asignadas al trabajador y sus mecanismos de supervisión o reporte”.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 7837-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT
Expediente Judicial Electrónico**

febrero de dos mil veintidós, que corre en fojas doscientos treinta y nueve a doscientos cuarenta y nueve.

2. **NO CASAR** la **Sentencia de Vista** de veinticinco de enero de dos mil veintidós, que corre en fojas doscientos veinticuatro a doscientos treinta y cinco; y **revocó** la **sentencia apelada** de veintisiete de agosto de dos mil veintiuno, que corre en fojas ciento setenta y uno a ciento setenta y ocho; que declaró infundada la demanda; **reformándola**, la declaró **fundada**.
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 indemnización por despido arbitrario.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

eyf/jiab/tqy