



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

CASACIÓN LABORAL N° 6903-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Sumilla. La empleadora no puede justificar el despido del trabajador a sabiendas de la vulneración de su derecho de defensa; utilizando las disposiciones del artículo 31 del Decreto Supremo número 003-97-TR y como un mero formalismo para cumplir el procedimiento de sanción.

Lima, diecisiete de mayo de dos mil veintitrés.

VISTA; la causa número seis mil novecientos tres, guion dos mil veintidós, guion **LIMA**, 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 parte demandada, **Montana Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el ocho de marzo de dos mil veintidós (fojas trescientos cuarenta y uno a trescientos cincuenta y nueve), contra la **sentencia de vista** de fecha veintidós de febrero de dos mil veintidós (fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta y siete), que **confirmó** la **sentencia apelada** de fecha veintiséis de julio de dos mil veintiuno (fojas doscientos setenta y cinco a doscientos ochenta y siete), que declara **fundada** la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Pepe Carlos García Espinoza**, sobre indemnización por despido arbitrario y otros.

CAUSAL DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la demandada **Montana Sociedad Anónima**, se declaró **procedente** mediante Resolución de fecha trece de diciembre de dos mil veintidós (fojas cincuenta a cincuenta y cuatro del cuaderno casatorio), por la siguiente causal:

- i) **Infracción normativa por inaplicación del artículo 29 numeral 29.6 del Decreto Supremo número 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que***



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

CASACIÓN LABORAL N° 6903-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

aprueba el Reglamento de la Ley número 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.

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

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

a) Pretensión. Conforme se aprecia de la demanda interpuesta el doce de agosto de dos mil veinte (fojas tres a veinte) y subsanada a fojas ciento setenta y seis a ciento ochenta y cinco, el actor requiere judicialmente el pago de S/ 79 608.53 (setenta y nueve mil seiscientos ocho con 53/100 soles) por despido arbitrario, y como pretensión subordinada, se declare fraudulento el despido y se ordene la reposición.

b) Sentencia de primera instancia. Mediante sentencia de fecha veintiséis de julio de dos mil veintiuno (fojas doscientos setenta y cinco a doscientos ochenta y siete) el Décimo Primer Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, declaró fundada la demanda, y ordenó que la demandada pague al actor la suma de S/ 79 566.48 (setenta y nueve mil quinientos sesenta y seis con 48/100 soles) por indemnización por despido arbitrario.

c) Sentencia de segunda instancia. Mediante sentencia de vista de fecha veintidós de febrero de dos mil veintidós (fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta y siete) la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, **confirmó** la sentencia apelada que declaró **fundada** la demanda.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando



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

CASACIÓN LABORAL N° 6903-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación.

Tercero. La causal declarada procedente está referida a la **infracción normativa por inaplicación del artículo 29 numeral 29.6. del Decreto Supremo número 014-2019-MIMP.**

“29.6 Sanción y otras medidas adicionales: La Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces emite una decisión en un plazo no mayor a diez (10) días calendario de recibido el informe. Dentro de dicho plazo, la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces traslada el informe del Comité a el/la quejado/a o denunciado/a y a el/la presunto/a hostigado/a y les otorga un plazo para que de considerarlo pertinente presenten sus alegatos. Dicha decisión contiene, de ser el caso, la sanción a aplicar, así como otras medidas para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual. Esta decisión es informada al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su emisión. El/la empleador/a no puede aplicar como sanción una medida que favorezca laboralmente al hostigador/a, ni considerar la medida de protección impuesta previamente como una forma de sanción”.

Cuarto. Análisis del caso concreto

La demandada fundamenta la causal declarada procedente manifestando que la Sala Superior no consideró en su decisión el Decreto Supremo número 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, específicamente el artículo 29.6 de la referida norma, la cual señala que, luego de emitido el informe por el Comité de Intervención frente al hostigamiento sexual, este se pone de conocimiento a las partes, y luego de ello, el empleador impone la sanción correspondiente. Es decir que, **no se inicia el procedimiento de despido establecido en el artículo 31 del Decreto Supremo número 003-97-TR como erradamente considera las instancias de mérito**, en consecuencia, **no es necesaria la remisión de una carta de preaviso, ni otorgar el plazo de seis días naturales.**



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

CASACIÓN LABORAL N° 6903-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Agrega que la Sala Superior, en base al artículo 12 del Decreto Supremo número 010-2003-MINDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual (norma derogada), considera que existen dos procedimientos o fases para la imputación de la responsabilidad: **i)** la fase instrucción; y **ii)** la fase sancionadora; esta última en la que el empleador determina la sanción al acusado, siguiendo el procedimiento de despido estipulado en el artículo 31 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

Quinto. En ese sentido, delimitando la controversia, corresponde a este Tribunal Supremo determinar si, en el presente caso, se encuentra justificado el despido del actor siguiendo el procedimiento de despido establecido en el artículo 31 del Decreto Supremo número 003-97-TR o del artículo 29.6 del Decreto Supremo número 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Sexto. De autos, se tiene que las instancias de mérito, han actuado entre otros los siguientes medios probatorios:

- **Carta de Descargo**, de fecha nueve de febrero de dos mil veinte (fojas ochenta y uno a ochenta y cuatro), donde el actor da respuesta a la denuncia de hostigamiento sexual. Del cual se extrae que fue denunciado por actos de hostigamiento sexual el seis de febrero de dos mil veinte por la persona de Lucy Isabel Salvatierra Maza.
- **Descargo a los medios probatorios presentados**, de fecha dieciséis de febrero de dos mil veinte (fojas noventa y nueve a ciento cuatro) presentado por el actor.
- **Informe N°001-2020/CIFHS**, de fecha diecisiete de febrero de dos mil veinte (fojas cuarenta y cuatro a cuarenta y siete) presentado por el Comité de intervención frente al hostigamiento sexual dirigido al Gerente de Capital Humano.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6903-2022
LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

- **Alegatos del Informe N°001-2020/CIHFS**, de fecha veinte de febrero de dos mil veinte (fojas cuarenta y ocho a cincuenta y seis) presentado por el actor.
- **Carta de preaviso de despido** de fecha veinticuatro de febrero de dos mil veinte (fojas veintidós a vientres), recepcionado por el actor el veinticinco de febrero de dos mil veinte.
- **Escrito, téngase presente para mejor resolver**, de fecha veinticinco de febrero de dos mil veinte (fojas ciento treinta a ciento treinta y uno) remitido por el actor al Comité de Intervención frente al Hostigamiento sexual en la empresa demandada.
- **Carta de Descargo** (fojas treinta y seis a cuarenta y tres) presentada por el actor de fecha dos de marzo de dos mil veinte.
- **Carta de Despido** de fecha dos de marzo de dos mil veinte (fojas setenta a setenta y uno) y remitido a la notaría en dicha fecha, cuando aún no culminaba el plazo en el que el actor podía efectuar sus descargos.
- **Carta Notarial** de fecha nueve de marzo de dos mil veinte (fojas ciento sesenta y nueve), expedido por la demandada, notificándole que su vínculo finalizó el 03 de marzo de dos mil veinte.
- **Carta Notarial** de fecha veintitrés de julio de dos mil veinte (fojas setenta y tres a setenta y seis), donde el actor solicita a la demandada el pago de indemnización por despido arbitrario.

Séptimo. Ahora bien, de la revisión de la **Carta de Despido**, de fecha **dos de marzo de dos mil veinte (fojas setenta a setenta y uno)** y remitido a la notaría en dicha fecha, se tiene que la demandada imputó al actor **falta grave** tipificada en el inciso i) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; precisándose lo siguiente:

“(...) a pesar de que la Carta de preaviso, la misma que le fue entrega por notario público en el domicilió que usted señaló, **ÉSTA NO HA SIDO CONTESTADA** por lo



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6903-2022
LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

que su conducta constituye falta grave tipificada en el inciso i) del artículo 25 de la norma legal citada líneas arriba”

“Que, en tal sentido, encontramos plenamente justificada nuestra decisión de DESPEDIRLO, **AL NO HABER CONTESTADO LA CARTA DE AVISO** de fecha veinticuatro de febrero de dos mil veinte; encontrándose debidamente acreditada la falta grave, de conformidad con el artículo 31° del Decreto Supremo N°003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

Octavo. Tal como se precisó en el fundamento quinto de la presente sentencia, con fecha **dos de marzo de dos mil veinte**, el actor presentó **Carta de Descargo** (fojas treinta y seis a cuarenta y tres) a la Carta de Pre aviso de despido. En ese sentido, resulta falso que el actor no haya contestado la carta de pre aviso de despido como alega la demandada. Esta circunstancia, no la advirtió la emplazada pues el mismo día que el actor realizó sus descargos (dos de marzo de dos mil veinte), remitió a la notaría la carta de su despido y en la misma fecha se le notificó al actor.

Noveno. De lo anterior, se tiene que no se tomó en cuenta los descargos a la carta de pre aviso despido del actor a pesar que fue presentado dentro del plazo de seis días que establece la norma, y que la propia demandada recordó en citada carta:

“(…) Que, en tal sentido y de conformidad con el artículo 31° de la norma legal citada en los párrafo que anteceden, se le otorga seis (6) días calendarios, contados desde el día siguiente de recibida la presente, para que cumpla con rendir su descargo ante la Gerencia de capital humano de la empresa, ubicada en la Av. Javier Prado Este 6210 int. 401, La Molina. Vencido dicho plazo, sin que haya cumplido con efectuar el descargo correspondiente, o éste sea insuficiente para desvirtuar la falta de imputada; se procederá a cursarle una carta de despido”.

Décimo. De esta manera está demostrada la afectación a su derecho de defensa y en general al debido procedimiento, pues se evidenció que antes de vencido el plazo para realizar los descargos, la demandada ya había adoptado la decisión de despedirlo.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 6903-2022
LIMA**

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Décimo primero. Ahora bien, la demandada manifiesta en su escrito de casación, que el procedimiento que efectuó para el despido del actor fue el establecido en el Decreto Supremo número 014-2019-TR, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y no el artículo 31 del Decreto Supremo número 003-97-TR como erróneamente habría entendido las instancias de mérito, al aplicar una norma derogada; no obstante, tal como se aprecia en la **Carta de Despido**, de fecha dos de marzo de dos mil veinte (fojas setenta a setenta y uno) la propia recurrente precisó que, para el despido del actor aplicó el artículo 31 del Decreto Supremo número 003-97-TR.

“Que, en tal sentido, encontramos plenamente justificada nuestra decisión de DESPEDIRLO, al no haber contestado la carta de aviso de fecha veinticuatro de febrero de dos mil veinte; encontrándose debidamente acreditada la falta grave, **DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 31° DEL DECRETO SUPREMO N°003-97-TR**, TUO del Decreto Legislativo de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral”.

Décimo segundo. Similar situación se advierte de la carta de pre aviso de despido, donde no existe ninguna referencia al Decreto Supremo número 014-2019-MIMP, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. En consecuencia, se desprende que la empleadora no puede justificar el despido del trabajador a sabiendas de la vulneración de su derecho de defensa; utilizando por mutuo propio las disposiciones del artículo 31 del Decreto Supremo número 003-97-TR y como un mero formalismo para cumplir el procedimiento de sanción; y que ahora pretende desconocer.

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

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Montana Sociedad Anónima**, mediante escrito presentado el ocho de marzo de dos mil veintidós (fojas trescientos cuarenta y uno a trescientos cincuenta



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

CASACIÓN LABORAL N° 6903-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

y nueve), contra la **sentencia de vista** de fecha veintidós de febrero de dos mil veintidós (fojas trescientos veintisiete a trescientos treinta y siete); y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Pepe Carlos García Espinoza**, sobre indemnización por despido arbitrario; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

S.S.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

JLBDC/BEMF