



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

Sumilla: Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por este y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador; caso contrario se configura un despido arbitrario, siendo que en el presente caso, la ejecución de los hechos imputados, los mismos que han contravenido el Reglamento Interno de Trabajo y que inciden directamente en el quebrantamiento de la buena fe laboral, ameritan el despido del demandante.

Palabras clave: falta grave, buena fe laboral, reposición.

Lima, veintidós de octubre de dos mil veinticuatro

VISTA; la causa veinticinco mil trescientos catorce, guion dos mil veintidós, guion **LA LIBERTAD**, en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Productos Avícola Chicama Sociedad Anónima Cerrada**, mediante escrito presentado con fecha quince de marzo de dos mil veintiuno, que corre en fojas cuatrocientos ochenta a cuatrocientos ochenta y nueve, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha nueve de febrero de dos mil veintiuno, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y nueve a cuatrocientos setenta y seis, que **revocó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha treinta de setiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos noventa y cinco a cuatrocientos seis, que declaró **infundada la demanda**; y **reformándola** la declararon **fundada** y como consecuencia ordenaron la reposición del demandante; en el proceso seguido por la parte demandante, **Luis Jaimito Malca Melendes**, sobre **reposición y otros**.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución del dos de octubre de dos mil veintitrés, contenida en el cuadernillo de casación, se declara procedente el recurso interpuesto por la parte demandada por la causal:

- I. Infracción normativa del literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR.***

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero. Antecedentes del caso

- 1) Pretensión:** Conforme se aprecia del escrito de demanda, que corre en fojas cuarenta y siete a sesenta, el demandante solicita **i)** la reposición en el puesto de trabajo de galponero que venía desempeñando hasta la ocurrencia del despido fraudulento, por la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos, inconsistentes e imaginarios; **ii)** la indemnización por daños y perjuicios, que comprende el lucro cesante, daño emergente y daño moral, como consecuencia del despido fraudulento. Asimismo, se determinará de oficio, el daño punitivo, hasta la fecha en que se produzca la reposición en el trabajo; **iii)** el pago del treinta por ciento del monto que se determine en ejecución de sentencia, del monto equivalente a indemnización por daños y perjuicios, y, un monto prudencial y razonable por la pretensión procesal de reposición en el cargo que venía desempeñando hasta la ocurrencia del despido fraudulento. Con costas procesales.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

- 2) **Sentencia de primera instancia:** El Juzgado de Trabajo Transitoria de Ascope de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante sentencia de fecha treinta de setiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos noventa y cinco a cuatrocientos seis, declaró infundada la demanda.
- 3) **Sentencia de segunda instancia:** La Primera Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de vista del nueve de febrero de dos mil veintiuno, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y nueve a cuatrocientos setenta y seis, **revocó** la sentencia de primera instancia que declara infundada la demanda y reformándolo declararon fundada la misma, ordenando a la demandada cumpla con reponer al actor en su último puesto de trabajo antes del cese o en una de igual o similar nivel y categoría. Ordenaron que la demandada cumpla con pagar en favor del actor la suma de treinta y cinco mil con 00/100 soles (S/35,000.00), por concepto de indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante; más intereses legales que se liquidarán en ejecución de sentencia. Declararon **infundadas** la pretensión de indemnización por daños y perjuicios en las modalidades de daño moral y daño emergente. Fijaron los honorarios profesionales en la suma de cuatro mil con 00/100 soles (S/4,000.00), más el cinco (5%) por ciento de dicho monto en favor del Colegio de Abogados de La Libertad.

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 con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la interpretación



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otros tipos de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero. Respecto de la causal de casación declarada procedente en el auto calificadorio del recurso de casación, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si las faltas imputadas al actor hacen irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre las partes, ello de conformidad con la siguiente infracción normativa:

- **Infracción normativa del literal a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, dispositivo legal que prevé:**

“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, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

(...);

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto. Cabe mencionar que este Supremo Tribunal centrará su análisis, conforme a lo argumentado por la demandada en su escrito de casación, al



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

señalar que la calificación del tipo de despido efectuada por la Sala, ha sido totalmente errada.

Algunos alcances sobre el despido arbitrario

Quinto. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiéndose por tal aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta.

En ese sentido, el artículo 25° del referido Texto Único Ordenado ha previsto la figura del despido disciplinario, el cual es considerado como la: “(...) *resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador*”¹; en consecuencia, el despido debe fundarse en causa justa, grave y evidente, caso contrario, nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda.

Sobre la falta grave

Sexto. El referido artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por el trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral

Respecto de la determinación de la gravedad

Séptimo. La graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, por lo que ese acto de graduación

¹ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. “*El Derecho del Trabajo*”. Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991, página 445.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

será útil para establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permita proceder a la extinción del contrato de trabajo.

Sobre ello: *“(...) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador”².*

Entre los diversos elementos deben considerarse: *“(...) toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc.”³.*

Además cabe precisar que: *“(...) en nuestro ordenamiento laboral ha estado presente, desde sus orígenes mismos, la tendencia a definir la falta grave siguiendo la técnica que es propia del derecho penal, esto es, mediante su tipificación por el texto legal”⁴.*

² GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. *Ibidem*, página 23.

³ *Ídem*. páginas 23-24.

⁴ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Ob. Cit.* página 206.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

En cuanto a supuestos tipificados como falta grave

Octavo. El 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, 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, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.

En ese contexto: *“(...) 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 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 generaran obligaciones que el trabajador ha de cumplirlas”⁵.*

Noveno. Ahora bien, el literal a) 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, prevé una serie de conductas tipificadas como faltas graves, las cuales pueden ser clasificadas de la siguiente manera: *“(...) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de*

⁵ 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 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de 'faltas' del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas⁶.

Además, pese a la enumeración taxativa, no existe impedimento para que pueda extenderse 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, desde que la disposición de su propósito actúa como un patrón de las conductas consideradas faltas graves.

En relación al principio de la buena fe laboral

Décimo. Su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada, que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee. En función de tal Principio se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues, como señala Plá Rodríguez: *“El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas*

⁶ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. página 25.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

*obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe*⁷, manifestándose la importancia de dicho Principio en las faltas graves contenidas en el citado artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR.

Décimo primero. Es relevante para el caso concreto el extremo referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, al haber incumplido con las funciones propias del cargo que desempeñaba, extremo que ha sido el sustento jurídico de la demandada para desvincular al demandante.

Décimo segundo. Las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos “[...] deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia”⁸.

⁷ Pla Rodríguez, Américo “Los principios del Derecho del Trabajo” Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pag. 309.

⁸ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. página 524.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

Solución al caso concreto

Décimo tercero. De la revisión de autos, es importante tener presente algunas apreciaciones previas que permitan entender el fondo del asunto, las mismas que son:

- La demandada, mediante Investigación número 001-2017-CD/EPACH, Resolución N° 01 del tres de enero de dos mil diecisiete, obrante a fojas siete a trece, resuelve iniciar el procedimiento administrativo disciplinario contra, entre otros, el demandante Luis Jaimito Malca Melendes, por haber incurrido en un concurso de infracciones administrativas disciplinarias, subsumidas y tipificadas como faltas muy graves en el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, previstas en el artículo 94 inciso c) “Coaccionar directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar o retirarse de la organización sindical, salvo los casos de expulsión por causales previstas en el estatuto debidamente comprobadas”, asimismo, en el inciso e) de la misma norma “Realizar actos contrarios a las leyes que interesan al orden público, a las buenas costumbres o la moral en el trabajo o actos dañinos que afecten los intereses privados de la empresa”; inciso h) “Incurrir en colusión u otras formas fraudulentas entre trabajadores para perjudicar económicamente a la empresa”; inciso j) “Utilizar o entregar a terceros información reservada del empleador, así como sustraer o utilizar de manera no autorizada documentos de la empresa”; l) “Los actos de violencia física o psicológica, grave indisciplina, injuria en agravio del empleador, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro trabajo o fuera de él y dentro del horario de trabajo, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral”; inciso m) del mismo texto legal “Amenazar o intimidar gravemente a algún trabajador de la empresa con dañar su integridad, bienestar, salud, cuerpo y su propia vida”; en el inciso r) “Promover o participar, durante la jornada de



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

trabajo y en las instalaciones del centro de trabajo o fuera de él, en reuniones de carácter político, religioso, sindical o de cualquier otra índole que no se ajusten a las labores encomendadas de la misma empresa, salvo autorización escrita de ésta; precisándose que las reuniones a asamblea general ordinaria o extraordinaria del sindicato de trabajadores de la empresa, en caso lo haya, debe ser solicitada con una antelación mínima de tres días de anticipación al empleador, a efectos de habilitar y ambientar de lugar y espacio con tal propósito”; y la falta regulada en el inciso s) “La toma de rehenes o de locales dentro de las instalaciones de la empresa.

- Acta de Constatación de Perturbación e Impedimento de Ingreso y Salida de Personal de la Empresa Productos Avícolas Chicama Sociedad Anónima Cerrada por parte de trabajadores de dicha empresa, obrante a fojas catorce, expedida por la Juez de Paz de Segunda Nominación de Chicama.
- Carta de descargos a la Investigación número 001-2017-CD/EPACH, obrante a fojas veintiuno, mediante la cual el demandante niega y contradice cada uno de los puntos señalados en la Resolución número 01.
- Investigación número 001-2018-CD/EPACH, Resolución número 05, de fecha doce de febrero de dos mil dieciocho, obrante a fojas veintinueve a cuarenta y tres, mediante la cual se resuelve imponer la medida disciplinaria de despido, entre otros, al demandante Luis Jaime Malca Meléndez, por el concurso múltiple de la comisión de Faltas Disciplinarias Muy Graves, contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de la demandada, específicamente en el artículo 94º inciso e), l), m) y s).
- Carta de despido de fecha doce de febrero de dos mil dieciocho, de fojas veintiocho, mediante el cual la demandada da por terminado el vínculo laboral que mantenía con el demandante, por haber incurrido en causa justa de despido relacionada con su conducta que se encuentra prescrita en el artículo 94 inciso e), l), m) y s) del Reglamento Interno de la Empresa y su



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

modificatoria, conforme se acredita con la Investigación número 001-2018-CD/EPACJ.

La demandada sustentó el despido del demandante, en que este habría amenazada y faltado el respeto muy gravemente al Sr. Gerente General de la empresa, exaltándose y levantándole la voz en su mismo despacho el día veintiocho de diciembre del dos mil diecisiete, amenazándole que iban a tomar medidas de fuerza drásticas, para luego dirigirse, conjuntamente con otros trabajadores, en las afueras del portón principal de la empresa con el fin de impedir y obstruir la salida y el ingreso del personal empleado, ello como consecuencia de no haber aceptado sus requerimientos; lo que supone inexorablemente la abierta ruptura del principio de subordinación y el principio de buena fe laboral y el de confianza que debe existir en toda relación de trabajo regulado en el artículo 25 inciso a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, tal como se constató del Informe 04-2017-SG SST, emitido por el señor Carlos Molina Valle, Jefe de Seguridad y Salud Social en el Trabajo, y el acta emitida por la Autoridad Judicial, la señora Juez de Paz de Segunda Nominación de Chicama.

Como consecuencia de lo señalado, los hechos imputados al actor que conllevaron a su despido, se encuentran relacionados principalmente por el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo.

Décimo cuarto. Por otro lado, se tiene que la judicatura determinó que los hechos se suscitaron, tal como lo reconoció el actor, siendo que para la configuración de un despido fraudulento debe probarse que este se realizó de manera contraria a la verdad, contraviniendo la buena fe laboral, y la falta debe



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

sustentarse en hechos inexistentes y debe existir ánimo perverso por parte del empleador, presupuestos que no han quedado válidamente sustentados ni probados en autos; sin embargo, este razonamiento fue objeto de apelación por el demandante lo que conllevó a que el Colegiado Superior se decante por revocar la sentencia de primera instancia que declara infundada la demanda y reformándola la declaró fundada ordenando la reposición del demandante por considerar que la imputación de los hechos y circunstancias constitutivas de los faltas graves imputables no fue individualizada, siendo que dicho proceder constituye un defecto grave del procedimiento disciplinario, porque se han imputado faltas graves creadas en un RIT, en clara infracción del principio de jerarquía normativa, pues las faltas graves se encuentran previstas en el artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que las imputaciones realizadas al demandante carecen de tipicidad, por lo que concluyen que existió un despido fraudulento.

Décimo quinto. A consideración de este Supremo Colegiado, de la revisión de los medios probatorios aportados al proceso, así como lo expresado por las partes en cada etapa procesal, se advierte que, los supuestos imputados revisten de gravedad que ameritan el despido del demandante; puesto que, se encuentra acreditado que es un trabajador que dada su antigüedad en el trabajo tenía un amplio conocimiento y experiencia respecto a sus obligaciones, funciones y procedimientos a seguir en el desempeño de sus labores dentro de la entidad demandada, además de haberse verificado que el demandante participó como integrante del sindicato en los hechos acaecidos el día veintiocho de diciembre de dos mil diecisiete, lo que genera aún más reprochable los hechos imputados.

Décimo sexto. En ese orden de ideas, en la ejecución de los hechos imputados, los mismos que han contravenido el Reglamento Interno de Trabajo



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

y que incide directamente en el quebrantamiento de la buena fe laboral, este Supremo Colegiado considera que tal conducta resulta suficiente para determinar que al momento de despedirlo la demandada ha satisfecho los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y la sanción cumple con los márgenes relacionados a un juicio de proporción de la dimensión y trascendencia que ha adquirido la falta grave imputada.

Décimo séptimo. La Sala Superior al resolver la litis, no ha tenido en cuenta que en determinados casos la conducta desplegada resulta de tal gravedad que quiebra la buena fe laboral y hace insubsistente el vínculo laboral, situación que no ha sido evaluada debidamente por la Sala Superior, incurriendo en infracción del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, resultando fundada dicha causal.

Décimo octavo. De lo expuesto se tiene que el Colegiado Superior incurrió en la infracción normativa del inciso a) 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, por lo que la causal bajo examen y el recurso planteado deviene en **fundado**.

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

DECISIÓN:

Declarar **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Productos Avícola Chicama Sociedad Anonimia Cerrada**, mediante escrito presentado con fecha quince de marzo de dos mil veintiuno, que corre en fojas cuatrocientos ochenta a cuatrocientos ochenta y nueve; **CASARON** la



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 25314-2022
LA LIBERTAD
Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – NLPT**

Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha nueve de febrero de dos mil veintiuno, que corre en fojas cuatrocientos cincuenta y nueve a cuatrocientos setenta y seis; **y actuando en sede de instancia,** **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha treinta de setiembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas trescientos noventa y cinco a cuatrocientos seis, que declaró **infundada la demanda**. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “*El Peruano*” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Luis Jaimito Malca Melendes**, sobre **reposición y otros**; interviniendo como **ponente** el señor Juez Supremo **Burneo Bermejo**; y los devolvieron.

S.S.

BURNEO BERMEJO

RAMAL BARRENECHEA

MALCA GUAYLUPO

CARRASCO ALARCÓN

CARLOS CASAS

EQH/ICPA