

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022
LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Sumilla. *Se encuentra acreditado que la demandante cometió una falta grave, lo cual originó que se inicie un procedimiento disciplinario dentro de un plazo razonable, se siguió el procedimiento de despido contemplado en el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, y, al existir la causa justa que amerita el despido de la demandante, no corresponde amparar la pretensión de indemnización por despido arbitrario.*

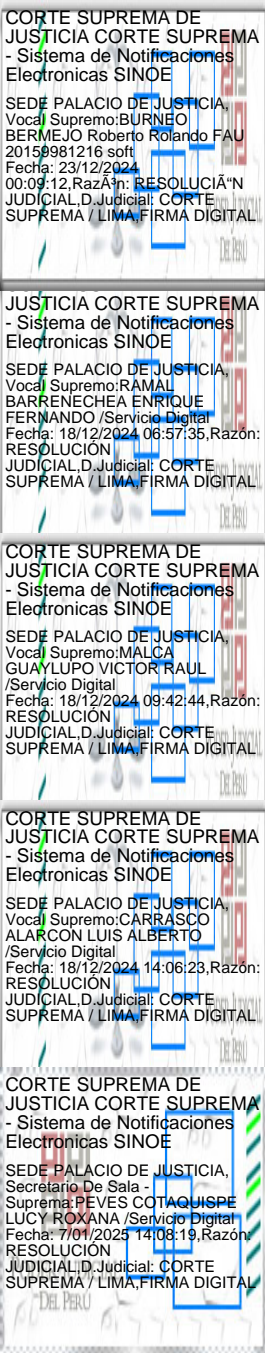
Palabras clave: despido arbitrario – desnaturalización de contratos - falta grave

Lima, quince de octubre de dos mil veinticuatro. -

VISTA, la causa número diecisiete mil setecientos treinta y nueve, 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 de los recursos de casación interpuestos por la parte demandante, **Lisbeth Abecasis Dávila**, mediante escrito de fecha veintiséis de abril de dos mil veintidós que corre de fojas seiscientos once a seiscientos cuarenta y cinco del expediente judicial electrónico, y de la parte demandada **Asociación Colegio Waldorf Lima**, mediante escrito de fecha veintiséis de abril de dos mil veintidós que corre de fojas quinientos noventa y seis a seiscientos siete del expediente judicial electrónico, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha ocho de abril de dos mil veintidós que corre de fojas quinientos cuarenta y siete a quinientos noventa y dos del expediente judicial electrónico, que **revocó** la sentencia de primera instancia de fecha treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno que corre de fojas cuatrocientos treinta y nueve a cuatrocientos cincuenta y cinco del expediente judicial electrónico, que declaró infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario y **reformándola declararon fundada** esta pretensión concluyendo en la existencia de un despido arbitrario y **confirmaron lo demás** que contiene; en el proceso ordinario laboral, sobre **desnaturalización de contrato y otros**.





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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**CAUSALES DE LOS RECURSOS DE CASACION PRESENTADOS POR LAS
PARTES.**

Mediante resolución de fecha cuatro de mayo de dos mil veintitrés, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la **parte demandante** por la siguiente causal:

Infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 25° inciso a) y del artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR¹.

Las causales declaradas procedentes de la **demandada** son las siguientes: ***i) Infracción normativa del artículo 139° inciso 3), de la Constitución Política del Perú.***

ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; Correspondiendo a este tribunal emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO.

Primero. Antecedentes del caso

Pretensión: La demandante mediante escrito de demanda de fecha trece de febrero de dos mil diecinueve pretende se declare la desnaturalización de los contratos de trabajo de suplencia, de necesidad de mercado, asimismo, pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario, por la suma de sesenta mil con 00/100 soles (S/ 60,000.00) más el pago de una Indemnización por daños y perjuicios (daño moral, daño al proyecto de vida y daño punitivo), por la suma de ciento cuarenta mil con 00/100 soles (S/ 140,000.00).

¹ Debe tenerse presente que, en el auto de procedencia se indica que la causal normativa denunciada es el artículo 25° primer párrafo y artículo 26° inciso a) del D.S. 003-97-TR, no es menos cierto que de los fundamentos del recurso de casación, cita y fundamenta el artículo 25° inciso a) y artículo 26° del D.S. 003-97-TR.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022
LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Sentencia de Primera Instancia: El Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima perteneciente a la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró **fundada en parte** la demanda, reconoció la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes desde el dieciocho de junio de dos mil siete; **declaró infundada la demanda sobre las pretensiones de indemnización por despido arbitrario y daños y perjuicios** (daño moral, daño al proyecto de vida y daño punitivo).

Fundamenta su decisión en que los contratos modales no contienen una causa objetiva válida por lo que dichos contratos se encuentran desnaturalizados. Sobre el despido arbitrario, señala que el 27 de noviembre de 2018, la comisión designada por la Junta General de Maestros, concluyó que existían evidencias que la demandante en su calidad de profesora y apoyo de Tutoría, habría cometido actos de violencia verbal y maltrato psicológico en contra de algunos alumnos, durante el viaje escolar al Área de Conservación Privada Panguana; considera que la demandada acreditó que la demandante cometió la falta grave imputada que amerita su despido, por lo que desestima la pretensión de indemnización por despido arbitrario. Respecto de la indemnización por daños y perjuicios, al ser la demandante despedida por falta grave, no existe elemento de antijuridicidad; por lo tanto, no existen los elementos de responsabilidad, debiendo desestimar este extremo de la demanda

Sentencia de Segunda Instancia: La Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, **revocó** la sentencia en el extremo que declara infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario; **reformándola**, declararon la existencia de un despido arbitrario y ordena que la demandada pague la suma de sesenta mil con 00/100 soles (S/ 60,000.00), **confirmó** el extremo que ampara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 18.06.2007 hasta el 15.02.2019 e **infundada** la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios (daño moral, daño al proyecto de vida y daño punitivo).



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

La Sala Laboral señaló que efectivamente existió falta grave al Reglamento Interno del Trabajo y el quebrantamiento de la buena fe laboral; sin embargo, hubo una inobservancia esencial al procedimiento de despido, que vulneró los derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso, pues vulneró el derecho de defensa de la actora, al haber tomado una decisión de despido previa, antes de otorgarle a la actora la real posibilidad del ejercicio de defensa; por lo que revoca el extremo que declaró infundado el pago de la indemnización por despido y reformándolo declarar fundado el pago de este concepto fijándolo en S/ 60,000.00 soles, **confirmó** lo demás.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación.

Tercero. Evaluación de las causales de casación interpuestas por las partes.

Causal procesal de la demandada.

La causal de casación de **orden procesal** declarada procedente en el auto calificadorio, es sobre la ***Infracción normativa del artículo 139 inciso 3) de la Constitución Política del Perú***, esta norma establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el siguiente:

[...] 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



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Cuarto. Dimensiones del derecho al debido proceso.

La doctrina distingue entre debido proceso sustantivo y debido proceso adjetivo. El debido proceso sustantivo, según SAGUEZ se [...] refiere a la necesidad que las sentencias (y también, en general, las normas) sean valiosas en sí mismas, esto es que sean razonables. Ello alude a un aspecto de fondo o de contenido de la decisión.²

Se puede concluir que la *dimensión sustantiva* del debido proceso brinda protección frente a normas legales o actos arbitrarios provenientes de autoridades, funcionarios o particulares, controlando la razonabilidad y proporcionalidad de los mismos.

Mientras que el debido *proceso adjetivo* está referido a las garantías procesales que deben respetarse en todo proceso judicial o administrativo, e incluso en las relaciones entre privados, con la finalidad que dichos procesos se desarrollen y concluyan con el máximo respeto a los derechos de los intervinientes.

Quinto. Esta Sala Suprema ha establecido, en la **Casación número 15284-2018-CAJAMARCA** que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de lógica.

² SAGUEZ, Néstor Pedro: Elementos de Derecho Constitucional, Tomo II, p. 756.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución.

Sexto. Análisis del caso concreto

En el presente caso, la demandada ha señalado como argumento de su causal procesal que la sentencia es incongruente porque en los fundamentos del 19 al 30 concluye que el actuar de la actora fue negligente con el cumplimiento de su obligación y la naturaleza sus funciones como docente, al haber tenido una conducta inapropiada y reprochable al no haber ejercido su función con base al interés superior del menor, encontrándose acreditada la falta grave, sin embargo, afirma que, se ha inobservado el procedimiento de despido por haberse anunciado que se iba a instaurar el procedimiento establecido en el artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Séptimo. De la lectura de la Sentencia de Vista se advierte que ésta ha sido expedida sin vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional, por cuanto la decisión adoptada se ha ceñido a las pruebas aportadas por las partes al proceso y se ha aplicado la normativa invocada, de manera que dicha resolución no puede ser cuestionada por ausencia o defecto en la motivación o sobre algún supuesto que vulnere el debido proceso, en tanto se ha



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

CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

cumplido con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su *ratio decidendi*; por lo que la causal invocada por la demandada deviene en **infundada**.

Octavo. Sobre la causal material de la demandada, declarada procedente

La causal declarada procedente está referida a la ***Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley Productividad y Competitividad Laboral***; la misma que establece lo siguiente:

“Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formule, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez”.

Noveno. La parte demandada, en su recurso de casación y como fundamento de la causal material señala que la Sala Laboral en el fundamento 32 de la sentencia, afirma que el colegio demandado tomó la decisión de despedir a la demandante antes de remitirle la carta de imputación de cargos o carta de pre aviso que fue remitida el 19 de diciembre de 2018, con esta afirmación, concluye que se vulneró el derecho de defensa de la demandante. Sin tener en cuenta que en el colegio se realizó una investigación, en la que se tomó la declaración de otros profesores que asistieron al viaje, de los padres de familia, de los alumnos involucrados y de la demandante como profesora apoyo de tutora; en tanto que el colegio presta servicio



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

educativo y es obligación del colegio, brindar información a los padres, de lo sucedido en el viaje escolar.

Décimo. Solución al caso concreto.

A fin de resolver, es pertinente precisar de forma ilustrativa los siguientes hechos:

- 1) Mediante carta de fecha de fecha 08 de noviembre de 2018 un grupo de padres de familia del noveno grado denunciaron actos de violencia verbal y maltrato psicológico contra sus hijos que se produjeron durante un viaje escolar pedagógico que se llevó a cabo entre el 28 de octubre y 06 de noviembre 2018, al Área de Conservación Privada Panguana; habiendo participado la demandante en su calidad de profesora y apoyo a Tutoría, junto con otros profesores acompañantes.
- 2) Luego de realizarse esta denuncia se llevó a cabo una Junta de Maestros con fecha 08 de noviembre de 2018, en la que se acordó nombrar una Comisión para investigar los hechos y entregar un informe.
- 3) El Informe se entregó el 26 de noviembre de 2018, en dicho informe se concluyó en que existían evidencias que la demandante durante el viaje de estudios ha incurrido en conductas que podrían ser consideradas faltas graves.
- 4) Recibido el Informe, el colegio dispuso iniciar el procedimiento previo al despido para cuyo efecto se le cursó la carta de pre aviso de despido o imputación de faltas a la demandante, y ésta tuvo la oportunidad para ejercer su derecho de defensa, lo cual hizo mediante carta de fecha 26 de diciembre de 2018, sin embargo, al no levantar las imputaciones que se le efectuó fue despedida mediante carta de fecha 31 de diciembre de 2018.

El juzgado al analizar el despido arbitrario refiere que no han sido desvirtuados los hechos ocurridos (actos de violencia verbal y maltrato psicológico a alumnos) que se produjeron durante el viaje escolar donde la demandante participó en calidad de apoyo a la tutora de noveno grado. Señala que se inició el procedimiento disciplinario en contra de la actora dentro de un plazo razonable y que el proceso



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

CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

de despido se llevó a cabo respetándose el principio de inmediatez, así como el derecho de defensa de la demandante, Luego de valorar las pruebas aportadas, determinó que se había acreditado la existencia de la falta grave imputada, por lo que declaró **infundada** la pretensión por indemnización por despido arbitrario y daños y perjuicios.

El Colegiado Superior revocó el extremo que desestimó la indemnización por despido arbitrario, y reformando ordenó el pago de la indemnización por despido arbitrario, toda vez que la empleadora con fecha 07 de diciembre de 2018 tomó la decisión de despedir a la demandante con anterioridad a la remisión de la carta de pre aviso que recién le fue remitida con fecha 19 de diciembre de 2018.

Décimo primero. Sobre la causal declarada procedente, la parte demandada refiere que la Sala Superior efectúa una interpretación errónea del artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley Productividad y Competitividad Laboral pues refiere que es falso que el colegio demandado hubiera adoptado la decisión de despedir a la actora antes de iniciar el proceso de desvinculación, siendo lo correcto que la adopción de la decisión se produce una vez recibido el descargo de la trabajadora, de manera que si ésta desvirtúa la imputación de faltas, el empleador desistirá de la decisión de despedir y si no lo hace, ratificará su decisión y la ejecutará conforme el artículo 32° de la Ley Productividad y Competitividad Laboral.

Décimo segundo. Este Supremo Colegiado, de lo actuado, considera que no existe infracción del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, porque la empleadora cumplió con el procedimiento de despido previsto en la norma señalada. Se aprecia que, una vez iniciado el procedimiento disciplinario, se le entregó a la actora la carta de imputación de falta grave, habiendo ejercido su derecho de defensa ante las imputaciones efectuadas; asimismo, el proceso investigador al interior del colegio, se efectuó respetándose el principio de inmediatez pues se inició dentro de un plazo razonable, no pudiendo



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

CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

avizorarse que la demandada haya tomado la decisión de despido de la actora con antelación a la imputación de las faltas graves pues no existe medio probatorio o sucedáneo que acredite que el empleador haya comunicado o expresado en modo alguno su intención o decisión de cesar a la demandante antes de la emisión de la carta de imputación de falta grave.

Por lo tanto, la decisión de la Sala Superior al considerar que no se ha respetado el derecho de la demandante para ejercer su derecho de defensa, no es conforme a los hechos analizados, incurriendo así en la infracción del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, resultando **fundado** el recurso de casación de la demandada en este extremo.

Décimo tercero. Sobre la causal material de la demandante, declarada procedente, que se encuentra referida a la interpretación errónea de los artículos 25° inciso a) y artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, normas que establecen lo siguiente:

“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: 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.”



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

“Artículo 26.- Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.”

Décimo cuarto. La parte demandante señala en su recurso de casación que en el caso de autos no se ha configurado los presupuestos de la comisión de falta grave, lo que no ha podido ser acreditado por la emplazada, así como, tampoco se ha podido comprobar objetivamente los hechos imputados, circunstancia que no ha sido evaluada, las cuales determinan que en el caso de autos se haya producido una infracción a los artículos 25° y 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,

Teniendo en cuenta lo señalado por la recurrente, el pronunciamiento será respecto a **la existencia o no de la falta grave.**

Décimo quinto. Alcances sobre el despido arbitrario y la falta grave.

El artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, establece que, para el despido de un trabajador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

El despido debe estar fundado en una causa justa, la norma establece las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Dentro del ámbito relacionado con la conducta del trabajador, se encuentra **las causas referidas a la comisión de faltas graves**, siendo las previstas en el artículo 25° de la norma citada, que define la falta grave y regula una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, 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.



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

CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Décimo sexto. Es importante destacar que en autos se encuentra acreditado que la demandada le imputó a la actora la comisión de faltas graves previstas en el inciso a) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad, imputación de faltas que la actora contestó ejerciendo su derecho de defensa y finalmente fue despedida mediante carta de fecha 31 de diciembre 2018, por no haber tenido en cuenta que era una de las maestras a cargo del viaje escolar y que estaba tratando con adolescentes que estaban bajo su cuidado, incurriendo así en la falta grave que es causa de despido establecida en el inciso a) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el inciso f) del artículo 68 del Reglamento Interno del Colegio.

El Juzgado de primera instancia al emitir la sentencia que desestimó la demanda, fundamentó su decisión señalando que, conforme a las pruebas aportadas por las partes, como la documentación, las declaraciones brindadas por los menores agraviados y sus padres, entre otros; se ha demostrado que la conducta desplegada por la actora, en su condición de docente y apoyo de Tutoría, resulta inapropiada y reprochable, pues no cumplió su obligación, de ejercer su función en base al interés superior del menor, el respeto, consideración y contribución a la formación de los alumnos, en condiciones éticas y dentro de la moral, obligaciones y fines de toda institución educativa,

El Colegiado Superior al resolver, señala que: a) Está acreditado el hecho de que la demandante ocasionó una afectación emocional en los menores involucrados, al haber realizado comentarios que dañaron la estima de las alumnas y alumno, no que no presenta documento probatorio que contradiga lo señalado por los alumnos y padres de los mismos, máxime si no se ha evidenciado algún problema o antecedente con anterioridad a los hechos acontecidos con la docente demandante, lo que implica la veracidad de las declaraciones. Por lo que la conducta constituye falta grave, al tener condición de docente y ha actuado contra la integridad emocional de los alumnos menores de edad afectados; razones por las cuales, la instancia superior considera que se encuentra acreditada la falta grave imputada.



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

CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Sin embargo, el Colegiado Superior, considera que se ha evidenciado la existencia de una inobservancia esencial al procedimiento de despido, que ha vulnerado el debido proceso y el derecho de defensa, por cuanto la emplazada tomó la decisión de despido previamente, sin antes otorgarle la posibilidad del ejercicio de su derecho constitucional de defensa, **ello sin perjuicio de la conclusión arribada respecto a que sí se acreditó la falta grave**; por lo que considera que se ha configurado un despido arbitrario, por lo que procede el pago de la indemnización por despido.

Décimo séptimo. En el fundamento **décimo primero y décimo segundo de la presente Ejecutoria** se ha declarado **fundado** el recurso de casación de la demandada referido a la infracción del artículo 31º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que la decisión de la Sala Superior en torno a que se ha lesionado el derecho de defensa en el procedimiento del despido de la actora, **ha sido desestimado**; por lo que en el presente caso se encuentra suficientemente acreditado que la demandante fue cesada de manera objetiva con respeto de la Ley y a las normas vigentes, pues le otorgó por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos imputados, respetando además el principio de inmediatez así como haberse sustentado de manera objetiva la comisión de la falta grave imputada, falta grave que ambas instancias han coincidido que se ha acreditado en autos.

Décimo octavo. Habiéndose determinado que la demandante fue despedida de manera correcta y bajo comprobación objetiva de la comisión de la falta grave, luego de la valoración del material probatorio aportado al proceso, que corroboró la afectación emocional de los menores involucrados, habiéndose seguido el procedimiento con todas las garantías procesales pertinentes y por ende arreglado a derecho; se **declara infundado** el recurso de casación planteado por la **demandante**.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022
LIMA
Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Por estas consideraciones y de conformidad con lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Proc esal del Trabajo,

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Lisbeth Abecasis Dávila**, mediante escrito de fecha veintiséis de abril de dos mil veintidós que corre de fojas seiscientos once a seiscientos cuarenta y cinco del expediente judicial electrónico.

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte **Asociación Colegio Waldorf Lima**, mediante escrito de fecha veintiséis de abril de dos mil veintidós que corre de fojas quinientos noventa y seis a seiscientos siete del expediente judicial electrónico, en consecuencia; **CASARON** la **sentencia de vista**, contenida en la resolución de fecha ocho de abril de dos mil veintidós que corre de fojas quinientos cuarenta y siete a quinientos noventa y dos del expediente judicial electrónico, que declaró **fundado** el pago de indemnización por despido arbitrario; dejando subsistente lo demás; **y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia que declaró **infundada** la pretensión de indemnización por despido arbitrario; **con** lo demás que contiene.

DISPONER la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano* conforme a lo dispuesto en el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. **NOTIFICAR** la presente sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral sobre **desnaturalización de contrato y otros**, y devolvieron los actuados. Interviene como **ponente** la señora jueza suprema **Carlos Casas**; notifíquese conforme a Ley.

S.S.

BURNEO BERMEJO

RAMAL BARRENECHEA



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

CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

MALCA GUAYLUPO

CARRASCO ALARCÓN

CARLOS CASAS

ERGH/RLH