



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

CASACIÓN LABORAL N° 1603-2015
JUNIN
Reconocimiento del vínculo laboral
y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: La extinción del vínculo laboral, que se encuentre fundado en la falta grave por abandono de trabajo, previsto en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe ser debidamente acreditado con documentos idóneos que demuestren de forma indubitable el referido abandono.

Lima, tres de marzo de dos mil dieciséis

VISTA; la causa número mil seiscientos tres, guion dos mil quince, guion **JUNIN**, 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 demandada **EMPRESA DE TRANSPORTES DE CARGA Y PASAJEROS CARMELITAS BUS S.R.L.**, mediante escrito presentado el diecinueve de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas novecientos noventa y tres a mil dos; contra la Sentencia de Vista de fecha nueve de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas novecientos veinticuatro a novecientos treinta y seis, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha veintidós de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas ochocientos setenta y dos a ochocientos noventa y siete, que declaró fundada en parte la demanda; en el proceso seguido por el demandante, [REDACTED] sobre reconocimiento del vínculo laboral y otros.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la demandada, **EMPRESA DE TRANSPORTES DE CARGA Y PASAJEROS CARMELITAS BUS S.R.L.**, se declaró procedente mediante Resolución de fecha diez de noviembre de dos mil

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
-SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 1603-2015
JUNIN
Reconocimiento del vínculo laboral
y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

quince, que corre en fojas noventa y tres a noventa y seis, del cuaderno de casación, por la causal de *infracción normativa del literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas uno a quince, el actor solicita el reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado en el cargo de chofer de bus interprovincial, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por el periodo de primero de abril de dos mil siete hasta el doce de mayo de dos mil catorce; y como consecuencia de ello, se le pague una indemnización por despido arbitrario y remuneraciones insolutas por los meses de marzo, abril y la proporción del mes de mayo del año dos mil catorce; así como, el pago y reintegro de beneficios sociales, asignación familiar, días feriados, descanso de veinticuatro horas, utilidades y entrega de certificado, cuya suma total de la pretensión asciende a ochenta y siete mil veintitrés con 26/100 nuevos soles (S/. 87,023.26); con costas y costos del proceso.

Segundo: El Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante Sentencia de fecha veintidós de octubre de dos mil catorce, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que del caudal probatorio se encuentra acreditado que el demandante ha laborado por el periodo de primero de abril de dos mil siete

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 1603-2015
JUNIN
Reconocimiento del vínculo laboral
y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

hasta el doce de mayo de dos mil catorce, y como consecuencia de ello, le corresponde el pago de los beneficios sociales; asimismo, sostiene que el demandante solo podía ser despedido por causa justa relacionada con su conducta o capacidad, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, motivo por el cual, le corresponde una indemnización por despido arbitrario.

Tercero: El Colegiado de la Primera Sala Mixta de Huancayo de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha nueve de diciembre de dos mil catorce, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que en aplicación del principio de primacía de la realidad se pudo advertir con los medios probatorios adjuntados en la demanda y la oralización efectuada por las partes en la audiencia de juzgamiento, que el actor tuvo una relación laboral con la demandada desde el uno de abril de dos mil siete al doce de mayo de dos mil catorce; además, manifiesta que la extinción del vínculo laboral, fue como consecuencia de un despido arbitrario, más aún si la demandada no cumplió con el procedimiento de despido, previsto por los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Cuarto: 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 misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por la Ley N° 27021, relativas a

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 1603-2015
JUNIN
Reconocimiento del vínculo laboral
y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

Quinto: La causal declarada procedente, está referida a la *infracción normativa del literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, que prescribe:

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...)

h) El abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o mas de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones”.

Sexto: Para efectos de analizar la causal denunciada por el recurrente, se debe tener presente que el tema en controversia, está relacionado al despido arbitrario, toda vez que el demandante considera que fue despedido sin expresar causa alguna relacionada con su conducta o capacidad laboral, que la justifique; y por el contrario la demandada, sostiene que la extinción del vínculo se encuentra motivado en una causa de despido en relación a la conducta del demandante por el abandono de su trabajo, previsto como falta grave en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 1603-2015
JUNIN
Reconocimiento del vínculo laboral
y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Séptimo: Siguiendo esa premisa, corresponde mencionar que el despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador; asimismo, Alonso García define el despido como: “el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”¹, y por su parte, Pla Rodríguez señala: “El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”²; Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) 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, en cuanto a su eficacia depende de 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 *ad futurum* los efectos del contrato.³

Octavo: En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que 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 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, 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.

Noveno: Sobre el particular, el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3° que las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la

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

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por *ibid.* pp. 66.

³ Vid MONTROYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 63-64.



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

CASACIÓN LABORAL N° 1603-2015
JUNIN
Reconocimiento del vínculo laboral
y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

relación de trabajo por iniciativa del empleador. Asimismo, en el artículo 4° del acotado convenio se establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio; es así, que la Comisión de Expertos expresa que no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación que no se despida a un trabajador, salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa; por lo que los motivos son: a) la capacidad del trabajador; b) la conducta del trabajador; o c) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio⁴; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

Décimo: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otros, el siguiente: “ h) El abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o mas de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada (...)”. Sobre esta falta, es necesario precisar que tiene una relación directa con el incumplimiento de las obligaciones dispuestas por el empleador, toda vez que el trabajador se encuentra obligado principalmente a prestar servicios; asimismo, para la extinción del vínculo por esta falta grave, corresponde aplicar el principio de

⁴ CEACR, solicitud directa -Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67.ª reunión de la CIT



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

CASACIÓN LABORAL N° 1603-2015
JUNIN
Reconocimiento del vínculo laboral
y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

razonabilidad y proporcionalidad, por lo que se debe tener en cuenta la reincidencia y la inasistencias del trabajo sin mediar justificación alguna.

Décimo Primero: Para el despido por falta grave se requiere que el empleador cumpla con el procedimiento de despido, contemplado en el artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que prescribe: *“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 formulare, 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”;* Aunado a ello, el artículo 32° de la acotada norma establece que *“el despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese. Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquellos. El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite”.*

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 1603-2015
JUNIN
Reconocimiento del vínculo laboral
y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo Segundo: Por otro lado, el despido arbitrario se suscita cuando no se ha expresado causa o no poder demostrar ésta en juicio (proceso), de acuerdo al artículo 34° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Asimismo, Carlos Blancas Bustamante, indica que el despido arbitrario, engloba varias formas distintas, los cuales son: i) por una causal no prevista en las normas legales, ii) cuando no se cumplen las formalidades establecidas; y, iii) cuando se imputa alguna causa pero judicialmente se demuestra que no existe o no era de tal magnitud que permitiera la configuración de una falta grave.⁵

Décimo Tercero: En el caso de autos, de la revisión del expediente, se verifica que ambas partes han expresado en sus escritos, que corren en fojas uno a quince, y quinientos ochenta y nueve a seiscientos cinco respectivamente, y ratificadas en la Audiencia de Juzgamiento, que la fecha de extinción del vínculo laboral, ocurrió el doce de mayo de dos mil catorce, situación que se corrobora con el Certificado de la Policía Nacional del Perú de fecha trece de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos diecinueve y la carta de fecha dos de julio de dos mil catorce, que corre en fojas setecientos cuarenta y cuatro; en ese contexto, no existiendo discrepancia, en cuanto a la fecha de cese del vínculo laboral, debe darse por definido que éste se suscitó el día doce de mayo de dos mil catorce.

Décimo Cuarto: La demandada, sustenta la extinción del vínculo laboral, en la falta grave incurrida por el demandante, sobre abandono de su puesto de trabajo, prescrito en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, tal es así, que cursó la Carta de

⁵ BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. cit.* pp. 168.

ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 1603-2015
JUNIN
Reconocimiento del vínculo laboral
y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Pre aviso el veinte de mayo de dos mil catorce, recibido el veintiuno de mayo del mismo año, que corre en fojas quinientos sesenta y tres; para tal efecto, se verifica el Acta de Abandono de Trabajo, que corre en fojas quinientos sesenta y uno, que establece que el demandante no regresó de sus labores desde el trece de mayo de dos mil catorce, y la Carta de la demandada, recibido el dieciséis de mayo de dos mil catorce por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que corre en fojas quinientos sesenta y dos, mediante el cual, expresa que el actor hizo abandono de trabajo desde el trece de mayo de dos mil catorce; sin embargo, dichos medios probatorios no generan convicción para concluir que el demandante efectivamente incurrió en la falta grave prevista en el literal h) del artículo 25° de la Ley acotada, toda vez que el Acta de Abandono de trabajo y la Carta de la demandada, son documentos unilaterales, que requieren de otros medios probatorios, para que generen veracidad sobre los hechos constatados.

Décimo Quinto: Adicionalmente, se debe tener presente que la demandada no ha cumplido con el procedimiento de despido, establecido en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues la demandada le cursó al demandante la Carta de Pre aviso el veintiuno de mayo de dos mil catorce, situación que quiebra el proceso regular de despido, más aún si de las instrumentales que obran en autos, no se acredita que se le cursó al demandante la carta de despido, hecho oralizado en la Audiencia de Casación, llevado a cabo en esta Suprema Sala.

Décimo Sexto: Sin perjuicio de lo expuesto, es menester precisar que en el Certificado de la Policía Nacional del Perú de fecha trece de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas trescientos diecinueve, documento que no ha sido cuestionado, se advierte: "(...) Por Constancia Policial efectuada. El SOT2 PNP

ANA MARIA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 1603-2015
JUNIN
Reconocimiento del vínculo laboral
y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Elmer Soto Rojas (...) entrevistándome con la Sra. Rocio Zoraveva Blaz Chaupin, con DNI 20057753 administradora de la indicada empresa de transporte, quien al preguntarle la razón por el despido arbitrario del que fue víctima el recurrente, refirió que fue despedido a partir del 12 de mayo del 2014, por orden del Gerente General José Voldoceda Castro. 02. Es cuanto cumplo con dar cuenta para fines siguientes (...)", es decir, de acuerdo a lo expresado por la propia administradora de la demandada, la causa del despido se suscitó por orden del Gerente General.

Décimo Séptimo: En atención a lo expuesto, se verifica que no se encuentra acreditado la falta grave de abandono de trabajo imputada al demandante, prescrita en el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y no ha cumplido con el procedimiento de despido, previsto en los artículos 31° y 32° de la acotada norma; es ese sentido, se concluye que se ha configurado un despido arbitrario.

Décimo Octavo: Siendo así, no se evidencia que la Sala Superior ha infraccionado el literal h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia el presente recurso deviene en infundado.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **EMPRESA DE TRANSPORTES DE CARGA Y PASAJEROS CARMELITAS BUS S.R.L.**, mediante escrito presentado el diecinueve de diciembre de dos mil

ANA MARIA KAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA



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

CASACIÓN LABORAL N° 1603-2015
JUNIN
Reconocimiento del vínculo laboral
y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

catorce, que corre en fojas novecientos noventa y tres a mil dos; en consecuencia **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha nueve de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas novecientos veinticuatro a novecientos treinta y seis; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante [REDACTED] sobre reconocimiento del vínculo laboral y otros; interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA 

YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE 

DE LA ROSA BEDRIÑANA 

MALCA GUAYLUPO 

Jmrp/


ANA MARÍA NAUPARI SALDIVAR
SECRETARIA
2da. SALA DE DERECHO
CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA