

catorce, pretende la suma de cuarenta y nueve mil treinta y nueve y 06/100 Nuevos Soles (S./49,039.06) por concepto de reintegro de remuneraciones; así como la suma de sesenta y nueve mil doscientos sesenta y siete y 49/100 Nuevos Soles (S./69,267.49) por el período en el que dejó de percibir remuneraciones debido al despido del que fue objeto, siendo repuesto luego mediante proceso de amparo. **Quinto:** Respecto al requisito de procedencia previsto en el inciso 1) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se advierte que la entidad impugnante no consintió la resolución adversa en primera instancia, pues la apeló, mediante escrito que corre en fojas doscientos diez a doscientos trece. **Sexto:** La entidad recurrente denuncia como causales de su recurso: **i) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 31° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo**, señala que de la lectura de la Sentencia de Vista, se advierte la inexistencia de motivación respecto a la pretensión de nivelación remunerativa. **ii) Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú;** señala que para la nivelación de remuneraciones no se ha tomado en cuenta la experiencia profesional, nivel académico, entre otros. **iii) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 1332° del Código Civil. Sétimo:** En cuanto a la causal invocada en el ítem i), se aprecia que la norma denunciada no ha sido empleada en el razonamiento del Colegiado Superior a fin de sustentar su decisión en la misma, limitándose solo a hacer una alusión genérica en la última parte de sus fundamentos; siendo ello así, no se puede denunciar como aplicación indebida una norma que no ha sido aplicada; en consecuencia, deviene en **improcedente. Octavo:** Sobre la denuncia propuesta en el ítem ii), la parte impugnante no denuncia de manera clara y específica por qué se habría infringido el debido proceso, siendo su denuncia genérica, además de pretender que este Colegiado Supremo vuelva a valorar los medios probatorios actuados en el proceso a fin de amparar su pretensión; en consecuencia, no cumple con lo estipulado en el inciso 2) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, deviniendo en **improcedente. Noveno:** Respecto a la causal invocada en el ítem iii), la norma denunciada no ha sido empleada en el razonamiento del Colegiado Superior a fin de sustentar su decisión; siendo ello así, es presupuesto que la norma denunciada como aplicada de manera indebida haya sido aplicada por el Colegiado Superior, lo cual no ha ocurrido en el presente caso, deviniendo en **improcedente. Décimo:** Al haberse declarado improcedentes las causales denunciadas, carece de objeto verificar el cumplimiento del requisito de procedencia previsto en el inciso 4) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto**, representada por su Procurador Público, mediante escrito presentado con fecha cuatro de abril de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y cinco a doscientos treinta y nueve; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por el demandante, **Melquiades Ccama Arohuana**, sobre nivelación de remuneración y otro; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** y los devolvieron. **SS. ARÉVALO VELA, DE LA ROSA BEDRIÑANA, YRIVARREN FALLAQUE, YAYA ZUMAETA, MALCA GUAYLUPO C-1640300-157**

CAS. LABORAL N° 6047-2016 LIMA

Reposición por despido fraudulento. PROCESO ABREVIADO - NLPT. **Sumilla:** La extinción del vínculo laboral, que se encuentre fundado en la falta grave tipificada en el inciso g) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe acreditarse de manera suficiente la existencia del daño intencionado incurrido por el trabajador. Lima, once de enero de dos mil dieciocho. **VISTA;** la causa número seis mil cuarenta y siete, guion dos mil dieciséis, 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, **Compañía Minera Poderosa S.A.**, mediante escrito presentado el dos de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento cuarenta y nueve a ciento sesenta y tres, contra la Sentencia de Vista de fecha trece de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y tres vuelta, que **revocó** la Sentencia apelada de fecha doce de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas ochenta y ocho a ciento tres, que declaró infundada la demanda, y **reformándola declaró fundada;** en el proceso laboral seguido por el demandante, **Eduardo Javier Díaz Sánchez**, sobre reposición por despido fraudulento. **CAUSAL DEL RECURSO:** El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha quince de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas setenta a setenta y tres, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: **infracción normativa del inciso g) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto**

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto. **CONSIDERANDO: Primero:** Antecedentes del caso: **a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas treinta y cinco a cuarenta y nueve, el actor solicita su reposición en su centro de trabajo, por haber sido objeto de despido fraudulento; más intereses, con costas y costos del proceso. **b) Sentencia de primera instancia:** La Juez del Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante Sentencia de fecha doce de setiembre de dos mil catorce, declaró infundada la demanda, al considerar que se encuentra acreditado la falta grave imputada al actor respecto al daño intencional a los edificios, instalaciones y demás bienes de propiedad de la empresa, pues, de las imágenes actuadas en el proceso, se advierte que es el demandante quien subió al poste para cubrir la cámara de seguridad, y con ello ocasionar su inutilización, debiendo entenderse este término, no en el sentido de que él causó daño o malogró la cámara, sino que la cámara de seguridad, en estricto tiene una función, el cual fue interrumpido, utilizando dicho instrumento de seguridad. De otro lado, expresó que no se demuestra que el despido de la demandada haya sido con vocación perversa, imputándole una falta no prevista legalmente, fabricando pruebas o atribuyéndole hechos falsos o imaginarios; por lo que no se configura un despido fraudulento. **c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Cuarta Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha trece de enero de dos mil dieciséis, revocó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró infundada la demanda, y reformándola declaró fundada, al argumentar que la demandada no acreditó que la acción de cubrir con un saco la cámara de vigilancia ha generado un perjuicio real; además, de no presentar medio probatorio alguno que demuestre que dicho equipo haya sufrido un daño, o que por la no grabación de las instalaciones de la empresa haya sufrido una afectación en sus intereses económicos; tampoco se ha demostrado el *animus nocendi* (intención de producir daño al empleador), toda vez que dicho extremo, no se alegó en la carta de preaviso ni en la carta de despido. Siendo así, y teniendo presente que el actor ha manifestado que procedió a cubrir e inutilizar la cámara, porque en la dirección que abarcaba la filmación habían dispuesto una ducha precaria para que las esposas de los trabajadores pudieran bañarse, alegación que no ha sido contradicha por la empresa demandada y que no se ha configurado lo dispuesto en el inciso g) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, la falta grave imputada es inexistente, lo que denota el ánimo perverso con el que actuó la parte emplazada al decidir extinguir el contrato del demandante. **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 misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. **Tercero:** La causal declarada precedente, está referida a la **infracción normativa del inciso g) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.** El inciso del artículo en mención, 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: (...) g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta". **Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento** Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar, si se encuentra justificado o no el despido, por la causal tipificada en el inciso g) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. **Quinto: Alcances del derecho al trabajo** El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha establecido que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos: "El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del

derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa¹. Bajo esa premisa, el jurista Neves Mujica señala: "(...) el derecho al trabajo se dirige a promocionar el empleo de quienes no lo tienen y a asegurar el mantenimiento del empleo de los que ya lo poseen. En este último sentido coincide con la estabilidad laboral². **Sexto: Respecto al despido** El despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. 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"³. Por su parte, Pla Rodríguez señala: "El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo"⁴. Asimismo, Elmer Arce indica: "El despido es un acto unilateral y receptivo que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley"⁵. 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 receptivo, 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.⁶ 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 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador y b) relacionadas con la conducta del trabajador. **Séptimo: En relación a la falta grave, prevista en el inciso g) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.** Para que se configure esta falta grave, se requiere que se encuentre acreditado el daño y la intención de generar aquello, respecto a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta. Sobre el particular, Elmer Arce señala: "Cualquier sea el motivo que desemboque en un daño a los bienes de la empresa, deberá existir la intención de causar ese daño. Por ejemplo, cuando los trabajadores realizan una paralización de labores dentro del centro de trabajo que luego deviene en violenta, incurrirán en este causal si como consecuencia de estos hechos se producen daños a las máquinas o a los edificios. No interesa si el edificio es de propiedad de la empresa o es alquilado, sino sobre todo la intención de querer causar un perjuicio económico a la empresa. Esta causal tiene también una conexión con el deber de buena fe laboral"⁷. Por su parte, Blancas Bustamante indica: "En la tipificación de la falta resulta fundamental la existencia de animus nocendi, pues la intención de producir daño al empleador o empresa es el elemento subjetivo que permite distinguir ésta figura de la negligencia o impericia del servidor, que también ocasiona daños"⁸. Si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que establece que las faltas graves 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. **Octavo: Solución al caso concreto** De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, se advierte los siguientes hechos relevantes: • La empresa demandada le imputa al actor la falta grave, tipificada en el inciso g) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por haber incurrido el día nueve de julio de dos mil trece, en el siguiente hecho: "(...) de manera maliciosa a dirigirse hacia la garita de control de seguridad y trepar un poste donde se ubica la cámara de video de grabación de nuestra seguridad electrónica, cubriendo e inutilizando dicha cámara con un saco metálico, impidiendo con ello, que se efectuó el normal desarrollo de nuestra seguridad y control de nuestras instalaciones y actividades, poniendo en grave riesgo las instalaciones ubicadas en este nivel (...)", de acuerdo a lo señalado en la carta de preaviso, que corre en fojas tres a cuatro. • Mediante Carta de fecha doce de agosto de dos mil trece, que corre en fojas ocho a nueve, el actor emite los descargos respecto a la falta grave imputada por la demandada, indicando que: "(...)5. Referente a lo que se me sindicó que he cubierto la cámara de video y que he inutilizado con un saco, fue porque al lado izquierdo de la garita de control, sabiendo de papagayo a paraíso a 6 metros aproximadamente, instalamos una ducha precaria para que las Señoras de los comités de amas de

casa (...), puedan bañarse, ya que allí hay un punto de agua (...). 6. Nosotros jamás pusimos en riesgo la seguridad de las instalaciones ubicadas en este nivel, ya que cuidamos día y noche todos los equipos que estaban en plataforma (...)". • Mediante Acta de Ampliación de Denuncia Verbal N° 057-2013-CPNP.VIJUS, que corre en fojas cinco, se establece que el demandante cubrió e inutilizó la cámara de video de seguridad. **Noveno:** De lo antes señalado, se verifica que el demandante el día nueve de julio de dos mil trece, cubrió la cámara de vigilancia de la empresa demandada, con un saco metálico, ocasionando que se inutilice dicho objeto y se impida el desarrollo de la seguridad y control de las instalaciones durante dicho día. No obstante, dicho supuesto no basta para alegar la configuración de la falta grave tipificada, en el inciso g) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues, tal como se ha señalado en el considerando séptimo, se requiere que la empleadora acredite el daño y la intención del trabajador para generar aquello. **Décimo:** Siendo así, y al no haber acreditado la parte demandada que la acción realizada por el actor ocasionó que se malogre la cámara de vigilancia o existió una pérdida dentro de las instalaciones u otro similar, para corroborar que efectivamente existió un perjuicio a la parte demandada; más aún, si no se acreditó intención alguna por parte del actor para generar algún daño; se concluye, que no se ha configurado en el caso en concreto, la falta grave tipificada en el inciso g) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. **Décimo Primero:** Por lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el inciso g) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en consecuencia, deviene en **infundada.** Por estas consideraciones: **DECISION:** Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Compañía Minera Poderosa S.A.**, mediante escrito presentado el uno de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas cincuenta y nueve a sesenta y seis; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha trece de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento treinta y nueve a ciento cuarenta y tres vuelta; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Eduardo Javier Díaz Sánchez**, sobre reposición por despido fraudulento; e intervinendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron. SS. ARÉVALO VELA, DE LA ROSA BEDRIÑANA, YRIVARREN FALLAQUE, YAYA ZUMAETA, MALCA GUAYLUPO

- ¹ Expediente 3.3.1. de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el expediente N° 00263-2012-AA/TC.
- ² NEVES MUJICA, Javier. "Sentencia del Tribunal Constitucional: caso Telefónica". En: Asesoría Laboral, Estudio Caballero Bustamante, Lima, octubre, 2002, p. 12.
- ³ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.
- ⁴ PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibid. pp. 66.
- ⁵ ARCE ORTIZ, Elmer. "Derecho individual del trabajo en el Perú". Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.
- ⁶ VID MONTOTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.
- ⁷ ARCE ORTIZ. *Op. Cit.*, p. 527.
- ⁸ BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, p.263.

C-1640300-158

CAS. LABORAL N° 6215-2017 HUAURA

Nullidad de despido y otros. PROCESO ORDINARIO. Lima, veinte de noviembre de dos mil diecisiete. **VISTO** y **CONSIDERANDO:** **Primero:** El recurso de casación interpuesto por el demandante, **Carlos Vilcherres Nicho**, mediante escrito presentado con fecha seis de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos sesenta y seis a doscientos sesenta y nueve, contra la **Resolución de Vista** de fecha cuatro de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cincuenta y nueve a doscientos sesenta y tres, que **confirmó la resolución** número dos de fecha veinticuatro de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos treinta y tres, que declaró **improcedente** la modificación y adecuación de la demanda; y confirmó la resolución de fecha siete de setiembre de dos mil dieciséis que rechazó la demanda de nulidad de despido. **Segundo:** Cuando el ordenamiento procesal señala estrictos requisitos de forma y fondo que tiene que cumplir todo recurso de casación, lo hace así en razón de que este medio impugnatorio es especialísimo a través de la cual la Corte Suprema ejecuta su facultad casatoria a la luz de lo que estrictamente se denuncia como vicio o error en el recurso y no actúa como una instancia final de fallo en el que se analiza primero el proceso y luego el recurso. **Tercero:** En ese sentido, corresponde verificar en primer término si el recurso cumple con los supuestos de procedencia señalados en el artículo 55° de la Ley N° 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificado por Ley N° 27021, y posteriormente si reúne los requisitos de forma y de fondo establecidos en los artículos 57° y 58° de la Ley Procesal de Trabajo mencionada. **Cuarto:** El literal a) del artículo 55°, de la Ley N° 26636, Ley Procesal