

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

CASACIÓN LABORAL N.º 07720-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla. Para sancionar con el despido al trabajador, deberá acreditarse la existencia de una causa justa, siempre prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, la cual se conceptúa como la infracción del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral, entre otros supuestos detallados en la norma.

Lima, veinticinco de abril de dos mil veintitrés.

VISTA; la causa número siete mil setecientos veinte, guion dos mil veintidós, guion **LIMA**, en audiencia pública virtual de la fecha, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**, y producida la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Caja Rural de Ahorro y Crédito Raíz Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito de veinticuatro de marzo de dos mil veintidós, de fojas trescientos treinta y uno a trescientos cuarenta y cuatro, contra la **sentencia de vista** de dos de marzo de dos mil veintidós, de fojas doscientos ochenta y tres a trescientos veinticinco, que **confirma la sentencia de primera instancia** de diecinueve de noviembre de dos mil veintiuno, de fojas doscientos a doscientos dieciocho, que declara **fundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Víctor Manuel Quispe Zamora**, sobre indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de ocho de noviembre de dos mil veintidós, de fojas sesenta y dos a sesenta y seis del cuaderno de casación, esta sala suprema declara procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa del literal a del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728**,

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

CASACIÓN LABORAL N.º 07720-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Y CONSIDERANDO:

De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

Primero.

- 1.1. Demanda.** Como se advierte de la demanda de diecisiete de agosto de dos mil veinte, de fojas tres a quince, el demandante pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario, por la suma de cuarenta y nueve mil ciento dieciséis con 00/100 soles (S/ 49,116.00), más los intereses legales, costas y costos del proceso.
- 1.2. Sentencia de primera instancia.** El Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, declara **fundada** la demanda, en consecuencia, ordena que la demandada abone al accionante la suma total de setenta y tres mil seiscientos setenta y cuatro con 00/100 soles (S/ 73,674.00), más intereses legales, costas y costos del proceso a liquidarse en ejecución de sentencia.
- 1.3. Sentencia de segunda instancia.** El Colegiado de la Octava Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior, **confirma** la sentencia de primera instancia, bajo similares fundamentos.

Sobre la causal material declarada procedente

Segundo. La causal de orden material declarada procedente se encuentra referida a la **infracción normativa del literal a del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR**, que regula lo siguiente:

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

CASACIÓN LABORAL N.º 07720-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

***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. (...).

Sobre la falta grave

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

La falta grave por tanto, se define en relación con las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas.

De otro lado, la gravedad de la infracción supone: “(...) **una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)**”. La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral.

Cuarto. Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

El principio de la buena fe laboral

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

CASACIÓN LABORAL N.º 07720-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Quinto. La buena fe laboral es un principio, considerado como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de servir de guía, directriz y pauta de conducta para las partes contractuales. La buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente.

Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla **la relación de confianza** que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan las obligaciones emanadas del contrato de trabajo; así el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones, así como el trabajador espera que su empleador cumpla con sus obligaciones laborales. Por lo tanto, este conjunto de **deberes recíprocos** derivados del espíritu de colaboración y confianza que caracteriza a la relación laboral, representan la esencia de la buena fe laboral.

Sexto. De esta forma, las obligaciones asumidas por las partes (trabajador y empleador), no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que lo regulen. De allí que, no resulte extraña la redacción del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 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 aquél, 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.

En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el literal a del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR, complementa la acción principal: “*El incumplimiento de las obligaciones de trabajo*”, con la frase “*que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral*”, por lo que no basta que se produzca un

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

CASACIÓN LABORAL N.º 07720-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, no siendo necesariamente relevante -según cada caso concreto- que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, desde que lo sancionable es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo al comportamiento del trabajador, dando lugar a la imposición de una sanción.

Solución del caso concreto

Séptimo. De la revisión de autos se advierte que el demandante tiene la obligación y responsabilidad de asegurarse que el personal a su cargo tenga inducción y entrenamiento a las funciones del cargo, y cumpla con la normativa vigente a sus funciones.

Siendo que la sanción impuesta al demandante es a consecuencia de una supuesta falta cometida, consistente en la falta de capacitación e inducción a la trabajadora *Kely Elizabeth Poma Tupayala* durante el día seis de junio de dos mil veinte, el ocasionó un perjuicio económico durante el cierre de caja durante el día ocho de junio de dos mil veinte; por lo que, lo medular es determinar si se cometió la falta grave imputada.

Octavo. Respecto a la causal declarada procedente, el recurrente refiere que:

5.36. (...) Sobre la falta grave, debemos señalar que las obligaciones inherentes a toda relación laboral se habrían visto incumplidas con el comportamiento descrito en el presente caso. Entonces, el demandante no actuó conforme al deber de obediencia y buena fe, pues incumplió con sus obligaciones de trabajo al no brindar capacitaciones e inducciones a su personal a cargo, esto es que no capacitó a la colaboradora Kely Poma desde la fecha de ingreso al centro de trabajo, 5 de junio de 2020, y causa de ello se generó un incidente el 8 de junio de 2020 porque no se cerró la agencia Pangoa a la hora indicada.

La sala superior, estableció en el fundamento sexagésimo quinto de la sentencia de vista que:

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

CASACIÓN LABORAL N.º 07720-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Con esto, se podrá advertir que no resulta suficiente sostener que la parte demandante no haya cumplido con su obligación de capacitar a la nueva trabajadora durante el día 06 de junio de 2020 (el cual estaba sometido a un horario hasta el mediodía) o que la misma resulte suficiente para poder extinguir válidamente la presente resolución laboral; si otra vez el nexo de causalidad se quiebra con la falta de implementación de un procedimiento interno para poder establecer los días mínimos requeridos para ejecutar una capacitación (el cual el empleador también desconoce).

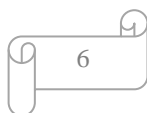
Octavo. De la revisión de autos, este supremo tribunal verifica los siguientes hechos:

- i. El seis de junio de dos mil veintidós (sábado), se presentó la nueva trabajadora, y no se le pudo brindar la capacitación, debido a que la demandada labora solo medio día.***

Si bien el día sábado se pudo iniciar con las charlas de inducción a la trabajadora estas no se dieron pues el horario de trabajo de la demandada es solo medio día (hecho no negado), y aunado a ello, el actor señaló que el personal nuevo debe ser capacitado por lo menos cinco días, y el personal que ya tiene algún conocimiento, uno a dos días (hecho no negado); siendo materialmente imposible se pueda cumplir con la finalidad de capacitar adecuadamente a la trabajadora.

- ii. El ocho de junio de dos mil veinte (lunes), el demandante comunica que se estaba realizando descartes médicos de COVID, por lo que no se apersono a su centro de labores, sin embargo, estuvo ayudando a la nueva trabajadora a realizar el cierre.***

El actor comunico el hecho a la demandada, conforme se indicó en el escrito de descargo en el punto doce, de fojas veintiuno a veintisiete, y se constata con los pantallazos de *WhatsApp*, de fojas ciento treinta y dos a ciento treinta y tres, por lo que, tratándose de temas de salud (descarte de *COVID-19*), no podía presentarse a laborar el referido día.



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

CASACIÓN LABORAL N.º 07720-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Noveno. Aunado a ello, este colegiado supremo, amerita el comportamiento del demandante, pues conforme se aprecia de los pantallazos de *WhatsApp* de fojas ciento treinta y dos a ciento treinta y tres, el actor refirió que había estado pendiente de la nueva trabajadora desde las seis horas y veinte minutos de la tarde, se entiende que vía telefónica, pero esta no comprendía los pasos que le brindada, por lo que, para sancionar con el despido al trabajador, deberá acreditarse la existencia de una causa justa, siempre prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, hecho que no ha ocurrido en el presente proceso.

Décimo. En virtud a lo desarrollado precedentemente; esto es, al haber quedado acreditado que el demandante no incumplió sus obligaciones ni lo estipulado en el reglamento interno de trabajo, se concluye que la sala superior no ha incurrido en infracción del literal a del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, resultando **infundada** dicha causal.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República administrando justicia a nombre de la Nación:

HA RESUELTO:

1. Declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Caja Rural de Ahorro y Crédito Raíz Sociedad Anónima Abierta**, mediante escrito de veinticuatro de marzo de dos mil veintidós, que corre en fojas trescientos treinta y uno a trescientos cuarenta y cuatro.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 07720-2022

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

2. **NO CASAR** la **sentencia de vista** de dos de marzo de dos mil veintidós, que corre en fojas doscientos ochenta y tres a trescientos veinticinco.
3. **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 N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral sobre **indemnización por despido arbitrario**.

SS.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

YANGALI IPARRAGUIRRE

vmchr/fsy