

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sumilla: *El libre ejercicio profesional no puede ser limitado por un acto administrativo susceptible de subsanación, como lo es la habilitación en el Colegio Profesional.*

Lima, veinticinco de octubre de dos mil veintitrés.

VISTOS

El recurso extraordinario presentado por la parte demandante, **Hugo Alfredo Quiroz Oviedo**, contra la sentencia de vista del cuatro de febrero de dos mil veintiuno, que confirmó la sentencia apelada, que declaró infundada la demanda; sobre Reposición laboral y otros.

I. ANTECEDENTES

Demanda

Con escrito del veintiuno de marzo de dos mil diecinueve, Hugo Alfredo Quiroz Oviedo, presentó demanda contra el Club Internacional Arequipa, con las siguientes pretensiones:

- a) Se disponga su reposición en el empleo, por haber sido víctima de un despido sin causa justa, razón por la cual solicita se disponga su reposición en el empleo en el puesto de encargado de contabilidad con las condiciones sociales y remunerativas existentes a la fecha de despido ocurrido el dieciséis de febrero de dos mil diecinueve.
- b) En el supuesto que se declare infundada la pretensión principal, solicita se declare la existencia de un despido arbitrario y como consecuencia de ello, se ordene a su empleador el pago de la suma de cuarenta y ocho mil ochocientos treinta con 76/100 soles (S/ 48,830.76), correspondiente

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

a doce remuneraciones ordinarias mensuales, por concepto de indemnización por despido arbitrario.

Los argumentos de la demandante son, resumidamente, los siguientes:

- a) Se le ha imputado la comisión de falta laboral la que ha concluido con el despido, sin que exista causa justa para la misma, la parte demandada no ha podido establecer la lógica para subsumir los hechos a la norma, tal falta fue: la falta de pago oportuno de las cuotas sociales al colegio profesional, determina la inhabilitación para el ejercicio profesional.
- b) Carece de toda lógica cualquier Colegio Profesional pueda suspender o inhabilitar a un agremiado para el ejercicio profesional, en forma automática, ello implica que los colegios profesionales que, con instituciones de derecho público, solo pueden limitar el derecho a la libertad de ejercicio profesional cuando en virtud de su función principal (fiscalización) determinen la existencia de una conducta antiética, y ello se determine en un proceso en el que debe garantizarse el derecho al debido proceso lo que le permite concluir que la falta de pago de las cuotas sociales no puede constituir causal para la suspensión del ejercicio profesional.
- c) Jamás se le ha seguido un proceso disciplinario por parte del Colegio de Contadores, que haya limitado el ejercicio profesional, tal como lo asume el empleador. A ello, es necesario tener en cuenta que, lo que se indicó es que el recurrente estaba inhabilitado por pago de cuotas y no inhabilitado para el ejercicio profesional.
- d) Al determinarse que no es posible admitir que la falta de pago de las cuotas sociales determine la inhabilitación en forma automática, en la medida que cualquier suspensión del ejercicio profesional encuentra supeditada a un proceso disciplinario en el que debe respetarse el

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

derecho al debido proceso, corresponde analizar respecto del derecho a ser respuesta que le asiste al actor.

- e) En el supuesto que no se ampare la pretensión de reposición, solicito que corresponderá que se dispongas el pago de la indemnización por despido arbitrario la misma que asciende a la suma de S/ 48,80.76.

Sentencia Primera Instancia

Resolución N° 10 del once de diciembre de dos mil veinte, que falla declarando:

- 1) **INFUNDADA** la oposición a la exhibición al Informe del Colegio de Contadores Públicos de Arequipa y **FUNDADA** la oposición al registro de control de asistencia de la parte demandante, ambas formuladas por la parte demandada. 2) **INFUNDADA** en todos extremos la demanda sobre **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO** en los seguidos por HUGO ALFREDO QUIROZ OVIEDO en contra de CLUB INTERNACIONAL DE AREQUIPA. 3) **SIN COSTAS NI COSTOS PROCESALES**; y, 4) **CONSENTIDA** sea la presente dispóngase el archivo en el modo y forma de ley de la presente causa [...]

Sentencia de Vista N.º 073-2021-3SL

Resolución S/N del cuatro de febrero de dos mil veintiuno, que resuelve:

CONFIRMARON la sentencia 230-2020 de fecha once de diciembre de dos mil veinte a folios doscientos cuarenta y cinco, por la que se declara infundada la demanda de **REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO**; y los devolvieron al Juzgado de origen [...]

Los argumentos de la sentencia de vista son los siguientes:

- a) En el momento de la exposición del informe sobre el estado económico. Dictamen de comisión revisora de cuentas y del auditor, hacen uso de la palabra doce socios asistentes a la asamblea

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

general, observando la negligencia de la inhabilitación del contador; que si bien no fue la única razón para desaprobación del balance general; sin embargo, incidió en tal decisión, toda vez que la participación la tal oportunidad fueron de veinte socios que presentaron cuestionamientos a dicho documento por diferentes razones; dando lugar inclusive a la votación de un total de ciento cuarenta y uno socios, además que se trataba del balance del último ejercicio económico.

- b) Sobre la configuración de la falta grave en razón del quebrantamiento de la buena fe laboral, el literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, establece que constituye falta grave, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, lo que significa que la ruptura de la relación laboral no solo se produce debido al incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato, reglamento interno, etc., sino también por el incumplimiento de los deberes que son implícitamente exigibles al trabajador, relacionados a su conducta y comportamiento.
- c) Cabe resaltar que al actor no se le ha imputado la falta grave de ser responsable de la desaprobación del balance general del año dos mil dieciocho, tampoco el hecho que su persona no haya estado al día en el pago de las cuotas sociales al Colegio de Contadores Públicos de Arequipa; pues la falta grave imputada fue haberse encontrado inhabilitado para el ejercicio de su profesión como contador público encargado (jefe) de contabilidad para autorizar el balance general que era presentado ante la Asamblea general de Socios.
- d) En tal sentido, la autorización del Balance General (Estados Financieros), cuya actividad era necesaria por parte del contador público colegiado, quien además debía encontrarse habilitado, toda

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

vez que la aprobación o desaprobación del balance, era uno de los puntos de orden del día de la Asamblea General de Socios del Club Internacional del veintiocho de enero de dos mil diecinueve, puesto que se trataba del último ejercicio económico del año dos mil dieciocho, trataba de una obligación asumida con motivo del contrato de trabajo, lo cual no se limita únicamente a las obligaciones pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen, como aquellos deberes centrales del trabajador, como el deber de encontrarse habilitado para el ejercicio de sus funciones, en marco de obediencia, buena fe y diligencia.

- e) Ahora bien, aquel comportamiento reconocido pro el acto, incidió en la desaprobación del mismo, según se verifica de la asamblea, luego de haberse sometido a votación, causando perjuicio a la institución ya que en ese instante se tomó conocimiento de la imposibilidad en la que se encontraba el demandante de autorizar el balance general concerniente al último ejercicio. Además, al señalar que se trata de un descuido y se podía subsanar pagando al día siguiente, regularizando la situación, no remedia el incumplimiento de la obligación, pues la minimización y anulación del deber de contar con el balance autorizado el día veintiocho de enero de la asamblea general, que como trabajador y profesional tiene el actor, acarrea una grave irresponsabilidad.
- f) A ello se suma el hecho que el demandante ocupaba el cargo asignado, según el memorándum 479/2012, por aproximadamente siete años y conoce perfectamente que la habilitación es una condición que le permite ejercer válidamente sus actividades como contador público colegiado. Situación que, además, no considera de

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

gravedad, dado que era una conducta que había venido practicando desde junio de dos mil dieciocho, tal como se hizo constar en el acta de la asamblea general.

- g) En tal orden de ideas, se ha incurrido en el incumplimiento de las funciones propias del cargo que desarrollaba el demandante en el centro de trabajo, pues esta ha derivado del incumplimiento de las funciones reguladas en el Manual de Organización y Funciones (MOF).

Causal declarada procedente

Mediante resolución del nueve de enero de dos mil veintitrés, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, declara procedente el recurso de casación presentado por la parte demandante, respecto de la siguiente causal:

- ***Inaplicación del artículo 1 del Decreto Ley N.º 258 73.***

II. CONSIDERANDO

Finalidad del Recurso de Casación

1. En principio, debemos establecer que la Corte Suprema es competente para fallar en casación¹ y que la finalidad nomofiláctica de este recurso, está vinculada a la necesidad de uniformizar la jurisprudencia y en este sentido, a la realización de principios constitucionales de igualdad y seguridad jurídica.

2. En un Estado Constitucional, esta misión uniformadora de la jurisprudencia, debe ser consecuencia de la función que ostentan las Salas

¹ Tal como establecen el artículo 141 de la Constitución Política de 1993 y del artículo 34 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Supremas, como órganos de vértice, para establecer y fijar la interpretación de las disposiciones normativas en base a buenas razones o, como refiere Taruffo², en la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales se funda la interpretación de las disposiciones normativas, que deben ser seguidas por todos los jueces de la República.

El poder disciplinario del empleador

3. Antes de ingresar en el análisis del caso, esa Sala Suprema debe establecer que, la facultad disciplinaria del empleador le permite afectar la posición jurídica del trabajador en la relación laboral. Esta afectación puede producirse a través de sanciones mediante las cuales el empleador comunica al trabajador la transgresión de alguna obligación y/o prohibición laboral lícitamente impuesta que afecta la organización de la empresa y la disciplina laboral. En este escenario, la sanción disciplinaria es la consecuencia inmediata que debe soportar el trabajador, debido a un eventual incumplimiento de obligaciones laborales³.

4. Desde otra perspectiva, constituye también un mecanismo de autotutela privada que puede ejercer el empleador de manera legítima. No obstante, esta facultad no puede ser ejercida como un poder absoluto e ilimitado; sino que está sujeta a las limitaciones derivadas del respeto a los

² Refiere Taruffo al respecto

Esta no es la de asegurar la exactitud formal de la interpretación, lo que equivaldría a hacer prevalecer la interpretación formalista, en cuanto fundada solo sobre criterios formales, sino la de establecer cuál es la interpretación justa, o más justa, de la norma sobre la base de directivas y de las elecciones interpretativas más correctas (es decir, aceptables sobre la base de las mejores razones)" Una nomofiláctica formalista no tiene sentido, pues no significaría "defensa de la ley" sino defensa de una interpretación formal de la ley. Por otra parte, la nomofiláctica como elección y defensa de la interpretación justa no significa que, por esto, este sometida a criterios específicos y predeterminados de justicia material ni mucho menos a criterios equitativos con contenidos particulares. Significa en cambio, la elección de la interpretación fundada en las mejores razones, sean lógicas, sistemáticas o valorativas: bajo este perfil la nomofilaquia es la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales aquella se funda para constituir el elemento esencial, más que la naturaleza del resultado particular que de ella deriva.

TARUFFO, Michele. (2005) *El vértice Ambiguo. Ensayos sobre la Casación Civil*. Palestra Editores Lima 2005. pág. 129.

³ Ver Castro Arguelles, María Antonia, citado por Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

principios y derechos fundamentales del trabajador señalados en la Constitución y la ley⁴.

5. Al respecto, Montoya Melgar⁵ señala como características las siguientes: 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.

Protección frente al despido arbitrario

6. Desde la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)⁶, se ha reconocido internacionalmente el derecho de los trabajadores a contar con un régimen legal de protección frente al despido. En este primer instrumento se recogió lo siguiente:

Artículo 23.-

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo [...]

⁴ La calificación como acto de autotutela privada del ejercicio del poder disciplinario significa que se encuentra sometido a diversos límites, restricciones y requisitos, que encuentran su fundamento último en la ley. El principal límite es que el reconocimiento de la posibilidad concreta de aplicar una sanción por infracciones laborales ha de provenir de la ley o del cuerpo normativo a que se remite la ley

Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>

⁵ Vid MONTQYA MELGAR citado por BLANCAS BUSTAMANTE en "El Despido en el Derecho Laboral Peruano". Palestra Editores Lima 2022. Pág. 59.

⁶ Aprobada por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13282 del 15 de diciembre de 1948.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

7. Así también, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)⁷ reconoce:

Artículo 6.-

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho [...]

8. Un hito en este recuento estará marcado por el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (1982), cuyo artículo 4 prescribe:

Artículo 4.-

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.

9. Lo interesante de este Convenio, es que la causa justa —como único motivo legítimo del despido— es una acepción que informa el íntegro del Convenio. En esa tónica, inclusive otorga salidas legales frente al despido injustificado, sea a través de la reposición, o a través de una indemnización monetaria; a saber:

Artículo 10.-

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad

⁷ Aprobado por el Perú mediante el Decreto Ley N° 22 129.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

10. Ahora, en el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como “Protocolo de San Salvador” (1988)⁸, también se apega a este sistema de protección frente al despido, en los siguientes términos:

Artículo 7.-

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

[...]

d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional [...]

11. En armonía con el reconocimiento internacional precitado⁹, nuestra Constitución recoge en el artículo 27 lo siguiente:

Artículo 27.- Protección del trabajador frente al despido arbitrario

La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

⁸ Alcanzó el número necesario de ratificaciones para entrar en vigor el 16 de noviembre de 1999.

⁹ De acuerdo con la cuarta disposición final de la Constitución: “Las normas relativas a los derechos de las libertades que la Constitución reconocen se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derecho Humanos y con los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

12. Este derecho ha sido desarrollado legislativamente a través del artículo 34 del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR. Así, se recoge:

Artículo 34.-

Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente.

13. En resumen, si bien el texto de la Constitución no reconoce a la “causa justa” como componente necesario del despido, lo cierto es que leído en armonía con el Protocolo de San Salvador y demás instrumentos internacionales especializados en la materia (citados *supra*), de conformidad con la cuarta disposición final de la Constitución, se vuelve necesario reconocer que todo despido que no sea consecuencia de una justificación válida es incompatible con el reconocimiento de derechos de los trabajadores, lo que también ha sido reiterado por nuestro Tribunal Constitucional¹⁰.

14. Así las cosas, en palabras del Tribunal Constitucional Español¹¹:

[...] el derecho al trabajo se concreta, en su vertiente individual en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedido sin justa causa; así como en la existencia de una “reacción adecuada” contra el despido [...]

¹⁰ Inter alia, sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente 1124-2001-AA, de fecha 11 de julio de 2002.

¹¹ SSTC 22/1981, de 2 de julio, 192/2003, de 27 de octubre; y,

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

El despido incausado y el despido arbitrario

15. El despido incausado, si bien no se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico, ha sido desarrollado jurisprudencialmente por el Tribunal Constitucional en el caso Llanos Huasco (Expediente N.º 976-2001-AA/TC), que estableció lo siguiente:

Se produce el denominado despido incausado cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique¹².

16. Por su parte esta Corte Suprema¹³, ha señalado lo siguiente:

Es aquel despido que se produce sin que se haya expresado causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique, pudiendo ser efectuado de manera verbal o escrita; asimismo, debe considerarse que no cuenta con un marco normativo específico y tiene su origen en la interpretación constitucional realizada por el Tribunal Constitucional del artículo 27º de la Constitución Política del Perú.

17. En ese sentido, nos encontramos ante un despido incausado cuando en la finalización del vínculo laboral del trabajador no se expresa causa alguna (sea esta verbal o escrita) derivada de la conducta o labor que la justifique, es decir, el despido carece de expresión de causa.

18. Por su parte, el despido arbitrario en nuestro ordenamiento laboral se encuentra regulado en el artículo 34 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.

Artículo 34.- [...] Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38, como única reparación por el daño sufrido [...]

¹² Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC, del 13 de marzo de 2003. F.J. 15, literal b).

¹³ Casación Laboral N.º 16242-2016-Arequipa, del 15 de marzo de 2018. Considerando Octavo.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

19. Se advierte del dispositivo normativo en mención, que este tipo de despido se configura cuando el empleador no expresa una causa o esta no puede demostrarse en juicio, correspondiendo ante su configuración una indemnización la cual se encuentra establecido en el artículo 38 del citado dispositivo.

20. Estos tipos de despido se diferencian entre otros aspectos, en la forma de reparar el daño ocasionado al trabajador, por ende, ante la presencia o configuración de un despido incausado el trabajador tiene como derecho su reposición, en cambio ante la configuración del despido arbitrario el trabajador tendrá derecho únicamente a la indemnización por despido arbitrario establecido en el artículo 38 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

Hechos determinados por las instancias de mérito

21. Previamente, las instancias de mérito establecieron el siguiente marco fáctico, que, en esta instancia, está fuera de discusión:

- a) El demandante laboró para la demandada en el cargo de desde el 12 de junio de 2003 al 16 de febrero de 2019, siendo a partir del 29 de abril de 2012 el encargado (Jefe) de Contabilidad, bajo el régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N.º 728.
- b) Al actor mediante carta de pre aviso de despido del 30 de enero de 2019, se le imputa las siguientes faltas:
 - o Literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N.º 003-97-TR – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 72. Que considera como falta

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

grave del trabajador: *“a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo aprobado por la autoridad competente, que revistan gravedad”.*

- Literal c) del artículo 29 del Reglamento Interno de Trabajo RIT, en mérito del cual, el personal que labora en el Club Internacional tiene la obligación de: *“c) Trabajar con buena fe, voluntad, habilidad y eficiencia en cualquier labor que se le asigne cumplir con las disposiciones de sus superiores, así como las indicaciones que reciba para un mejor rendimiento de trabajo en la labor que se le asigne.”*
- Manual de Organización y Funciones (MOF), en mérito del cual, son funciones específicas del Encargado (jefe) de Contabilidad: *“Desarrollar la formulación, análisis e interpretación de los estados financieros cuidando que los mismos se adecuen a principios y normas generalmente aceptadas y supervisando su presentación a los niveles internos del Club Internacional Arequipa y entidades externas pertinentes en los plazos y fechas establecidas”.*

ANÁLISIS DE LA INFRACCIÓN NORMATIVA

Única Infracción Normativa

22. Inaplicación del artículo 1 del Decreto Ley N.º 258 73

La disposición normativa cuya infracción se alega, señala lo siguiente:

Artículo 1.- A partir de la vigencia del presente Decreto Ley, el libre ejercicio de las profesiones universitarias liberales en todo el territorio nacional, exigirá sólo la inscripción en uno de los Colegios Departamentales de la Profesión

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

correspondiente; en consecuencia, bastará la presentación de la acreditación que otorgue el respectivo Colegio Departamental. [...]

23. Conviene tener presente los argumentos que la parte recurrente presentó con relación a la causal declarada procedente:

- a) Como se advierte de la imputación que se efectúa respecto que el demandante se encuentra inhabilitado para suscribir el balance general se sustenta en la frase que el actor indicó en la Asamblea General Ordinaria de la demandada, en la cual se expresó: *“es cierto, por un descuido estoy inhabilitado por pago de cuotas, estoy en el mes de junio de este año, pero eso es subsanable que se puede pagar mañana y se puede regularizar”*.
- b) En tal sentido, la Sala arriba a la conclusión que el demandante se encuentra inhabilitado para el ejercicio profesional por falta de pago de cuotas, sin tomar en consideración el artículo 1 del Decreto Ley 25873, de acuerdo a la referida disposición tenemos lo siguiente:
 1. Que a partir del Decreto Ley 25873, para el ejercicio de una profesión liberal, solo se necesita encontrarse inscrito en un Colegio Departamental de la profesión.
 2. Que para ejercer dicho derecho bastara contar con la acreditación del Colegio Profesional.
- c) En tal sentido, no se ha puesto en discusión si el demandante pertenecía a un Colegio Profesional, únicamente la discusión ha girado en torno a determinar si el demandante se encontraba inhabilitado para el ejercicio profesional, cuando ello no fue declarado por el demandante.
- d) Por lo tanto, al indicar que el demandante se encontraba inhabilitado, se refería a los beneficios que otorga el Colegio Profesional, tanto así que se precisa que simplemente corresponde pagar las cuotas sociales para

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

nuevamente encontrarse habilitado, pero debe entenderse para percibir los beneficios del Colegio de Contadores.

- e) Se ha precisado que el artículo 1 del Decreto Ley 25873, precisa que basta que el demandante acredite estar inscrito en un Colegio Profesional para ejercer la profesión, por lo tanto, el incumplimiento en el pago de las cuotas sociales no puede significar que el demandante se encuentre inhabilitado para el ejercicio profesional.

24. Antes de ingresar en el análisis de esta causal, este Colegiado Supremo debe establecer que la idea de aplicación de una disposición normativa implica la interpretación de una disposición normativa, la comprobación de los hechos de la causa (que en nuestro sistema, son aquellos determinados por las instancias de mérito), la calificación del supuesto de hecho concreto del que se trate y la decisión de la controversia. Así, refiere Guastini¹⁴:

Aplicación e interpretación son cosas evidentemente diferentes. Mientras que el verbo «interpretar» concuerda con cualquier sujeto (ya que cualquiera puede desempeñar la actividad interpretativa), el verbo «aplicar» concuerda solo con aquellos sujetos que designan -precisamente- órganos llamados de aplicación: principalmente jueces y funcionarios administrativos (principalmente, pero no exclusivamente: muchas normas constitucionales, para poner el ejemplo más obvio, son aplicadas por los supremos órganos constitucionales y algunas solo por ellos). Se puede decir de un jurista, o de un ciudadano cualquiera, que «interpreta» el derecho; pero no sería apropiado decir que un jurista, o un ciudadano, «aplica» el derecho. Ver G. Tarello, «Ürientamenti analitico-linguistici e teoría dell'interpretazione giuridica», en U. Scarpelli (ed.), *Diritto e analisi dellinguaggio*, Milano, 1976. Por otra parte, el término «aplicación», especialmente si se refiere a órganos jurisdiccionales, designa comúnmente un conjunto de operaciones que no se extinguen con la interpretación, ya que incluyen junto con la interpretación propiamente dicha (y la construcción jurídica, claro): la

¹⁴ GUASTINI, Ricardo. *Interpretar y argumentar* (2014), Madrid, CEPC, 2014. pág. 249.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

comprobación de los hechos de la causa, la calificación del supuesto de hecho concreto del que se trate y la decisión de la controversia.

25. La denuncia de una causal por inaplicación de una disposición normativa, debe desarrollar los siguientes argumentos:

- a) La interpretación de la disposición normativa cuya aplicación se pretende¹⁵.
- b) La descripción de los hechos determinados por las instancias de mérito, los mismos que no pueden ser objeto de revaloración en sede casatoria.
- c) Las razones por las que los hechos deben ser subsumidos dentro del supuesto de hecho de la norma cuya inaplicación se denuncia.

26. El argumento de la parte recurrente señala que la sentencia de vista ha inaplicado el artículo 1 del Decreto Ley N.º 25873, dispositivo normativo que establece que para el ejercicio profesional bastará la acreditación de la inscripción en el determinado Colegio Profesional.

27. En el caso en particular, conforme se tiene de las instancias de mérito el demandante es un profesional de la carrera de Contabilidad perteneciente al Colegio de Contadores Públicos de Arequipa, quien es despedido (16 de febrero de 2016) por la comisión de las faltas graves que se encuentran detalladas en el párrafo 13, literal b) de la presente.

¹⁵ La interpretación implica atribuir sentido a un texto o a una disposición normativa. Esta atribución o dotación de significado a una disposición normativa, en un escenario de ambigüedad y vaguedad del lenguaje, está vinculado al uso de técnicas, criterios o métodos de interpretación y construcción, tales como la interpretación literal, teleológica, sistemática entre otras.

Guastini, Riccardo. *Interpretación y construcción jurídica*
<http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n43/n43a2.pdf>

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

28. Sobre el particular, la sentencia de vista¹⁶ señala:

Cabe resaltar que el actor no se le ha imputado la falta grave de ser responsable de la desaprobación del balance general del año dos mil dieciocho, tampoco el hecho que su persona haya estado al día en el pago de las cuotas sociales al Colegio de Contadores Públicos de Arequipa; pues la falta grave imputada fue haberse encontrado inhabilitado para el ejercicio de su profesión como contador público encargado (jefe) de contabilidad para autorizar el balance general que era presentado ante la Asamblea General de Socios.

29. Este Colegiado Supremo, no comparte la conclusión arribada por la instancia de mérito, en tanto que si bien la falta grave que se le imputa al demandante radica en el hecho que este no se encontraría habilitado para el ejercicio de su profesión como contador público; sin embargo, este hecho únicamente se sustenta en la falta de pago de sus cuotas sociales al Colegio de Contadores de Arequipa, es decir, la inhabilitación señalada no se desprende de un proceso disciplinario o como consecuencia de una sanción impuesta al demandante, sino únicamente por falta de pago de cuotas sociales.

30. Cabe hacerse la siguiente pregunta: *¿puede la falta de pagos de las cuotas sociales al respectivo Colegio Profesional limitar el ejercicio profesional?*, al respecto el dispositivo normativo invocado expresa el libre ejercicio de las profesiones universitarias, bastando para ello la acreditación de encontrarse inscrito en un determinado Colegio Profesional.

31. Conforme se puede advertir del citado dispositivo normativo, el libre ejercicio profesional no puede ser limitado por un acto administrativo susceptible de subsanación, como es la habilitación en el Colegio Profesional; tal es así, que bastará que el miembro perteneciente a la orden pague las cuotas adeudadas para que su estado pase de “inhábil” a “hábil”;

¹⁶ Sentencia de Vista N.º 073-2021-ESL, del cuatro de febrero de dos mil veintiuno, párr. 5.6.6.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021

AREQUIPA

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

máxime si el hecho de no encontrarse al día en sus cuotas sociales no le quita al demandante la calidad de profesional como Contador Público.

32. Conforme a lo señalado las instancias de mérito han infraccionado el artículo 1 del Decreto Ley N.º 25873, motivo por el cual la causal invocada deviene en **fundada**.

33. Si bien la causal denunciada deviene en fundada, es oportuno precisar cual, de las pretensiones ha de ser amparada.

34. En el presente caso el demandante como pretensión principal solicita su reposición como consecuencia de un despido incausado y subordinadamente la indemnización como consecuencia de un despido arbitrario; de autos se desprende que existe una causa de la finalización del vínculo laboral del demandante, independientemente que esta sea justa o no; por lo que, no puede configurarse un despido incausado; si bien eventualmente podría configurar un despido fraudulento, este no puede ser objeto de pronunciamiento porque no es parte de la materia pretendida por el demandante.

35. Ahora bien, en el presente caso si se configura un despido arbitrario, en tanto que no se advierte la razonabilidad en la finalización de la relación laboral del demandante, por lo que corresponde amparar la pretensión de indemnización por despido arbitrario.

III. DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Hugo Alfredo Quiroz Oviedo**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista del cuatro de febrero de dos mil veintiuno.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 14856-2021
AREQUIPA**

**Reposición laboral y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Actuando en sede de instancia, **REVOCARON** la sentencia contenida en la resolución número diez del once de diciembre de dos mil veinte, en el **extremo** que declaró **INFUNDADA** la demanda; la que **REFORMÁNDOLA** declararon: **FUNDADA**. En consecuencia, se ordena a la demandada cumpla con pagar el monto correspondiente por concepto de indemnización por despido arbitrario conforme lo previsto en el artículo 38 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; disponiendo al juez de primera instancia su liquidación; confirmando lo demás que contiene.

ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley;

En el proceso seguido por el demandante Hugo Alfredo Quiroz Oviedo a contra Club Internacional Arequipa sobre Reposición laboral y otros. Interviene como **ponente** el señor **Juez Supremo Bustamante Del Castillo**; y los devolvieron.

SS. SS.

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

WNM/kabp