



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**Sumilla:** Se produce el despido incausado cuando no se expresa causa alguna derivada de la conducta o la labor que la justifique; sin embargo, cuando se acrediten hechos que constituyan faltas graves cometidas por el trabajador, no amerita la reposición.

Lima, quince de marzo de dos mil dieciocho

**VISTA**, la causa número dieciséis mil doscientos cuarenta y dos, guion dos mil dieciséis, guion **AREQUIPA**, en audiencia pública de la fecha; 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 demandante, **Milagros del Carmen Villanueva Villanueva**, mediante escrito presentado el dieciocho de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil ciento cincuenta y seis a mil ciento ochenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha tres de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil ciento veintinueve a mil ciento cuarenta y cinco, que **revocó** la **Sentencia** apelada comprendida en la resolución número veintiuno de fecha veintinueve de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas mil cuatro a mil treinta y uno, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso seguido con la parte demandada, **Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A.**, sobre nulidad de despido y otros.

**CAUSAL DEL RECURSO**

Por resolución de fecha veintitrés de agosto de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintidós a ciento veintiséis del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de **infracción normativa por indebida interpretación del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de**



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

CASACIÓN LABORAL N° 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

***Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR***; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

**CONSIDERANDO**

**Primero: Antecedentes del Caso**

**a) Pretensión:**

Mediante escrito de demanda que corre en fojas ciento cuarenta y siete a ciento setenta y cuatro, subsanada en fojas ciento setenta y nueve a ciento ochenta y seis, la actora solicita como pretensión principal: se declare nulo el despido ejecutado por su empleadora por motivos contemplados en los incisos a) y c) del artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; así como, el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y su compensación por tiempo de servicios (CTS). Y como pretensión subordinada: se declare como arbitrario su despido, al no haber acreditado causa justa contemplada en la ley y como consecuencia de ello se ordene su reposición, así como el pago de las remuneraciones devengadas y el pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS).

**b) Sentencia de Primera Instancia:**

El Juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha veintinueve de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas mil cuatro a mil treinta y uno, declaró fundada en parte la demandada, sosteniendo que no se ha determinado ni identificado en forma tangible la persona que entregó



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 16242-2016**

**AREQUIPA**

**Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

la comunicación de fecha veintidós de agosto de dos mil trece en la que supuestamente la demandante injuria a uno de los representante de la empresa, al semanario Vista Libre; y que por cierto dicha comunicación no contiene afirmaciones concretas sino informaciones en la que solicita la trabajadora, una investigación al respecto; por tanto dicha comunicación no configura la injuria, además no se ha acreditado que dicha comunicación se haya publicado en un medio periodístico.

**c) Sentencia de Vista:**

El Colegiado de la Primera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia por Sentencia de Vista de fecha tres de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil ciento veintinueve a mil ciento cuarenta y cinco, revocó la sentencia apelada reformándola declaró infundada la demanda; al considerar que las frases utilizadas en la comunicación del veintidós de agosto de dos mil trece, afecta la dignidad de su superior jerárquico y el respeto que le debe, sin que ello signifique la afectación a sus derechos laborales o sindicales y menos que afecte su derecho de opinión.

**Segundo: Infracción normativa**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 386° del Código Procesal Civil, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una



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

CASACIÓN LABORAL N° 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

norma de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

**Tercero:** En el caso de autos, la infracción normativa consiste en la indebida interpretación del inciso f) 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 cual prevé lo siguiente:

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

*(...)*

*f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente”.*

**Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Antes de entrar a analizar la causal por la que se declaró procedente el recurso de casación, cabe resaltar que la controversia está relacionada a establecer si la actora fue despedida por haber incurrido en supuesta falta grave contemplada en el inciso f) 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, correspondiente al acto de faltamiento de palabra escrita en agravio del



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

personal jerárquico; o si por el contrario se ha configurado un despido incausado que amerite su reposición.

**Quinto:** Es de precisar que este Colegiado debe resolver el conflicto de intereses suscitado de conformidad con lo establecido en el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil aplicable en materia laboral de manera supletoria, cuya finalidad concreta del proceso es resolver el conflicto de intereses planteado, haciendo efectivo los derechos sustanciales a fin de lograr la paz social en justicia.

Conforme se desprende del petitorio de la demanda y de su ampliación, la accionante solicita textualmente: *“Se declare como arbitrario el despido ejecutado por mi empleador, al no haber acreditado la existencia de causa justa contemplada en la ley (...) solicitando en este caso, como consecuencia de ello, mi reposición en el puesto de trabajo (...)”*, señalando que ha sido despedida por haber cometido dos supuestas faltas graves que se refieren a la transgresión de diversos artículos del reglamento interno de trabajo y código de ética, así como al inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

Es así que en el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, que corre en fojas trescientos sesenta y siete a trescientos sesenta y ocho, se estableció como una de las pretensiones materia de juicio: *“Se declare arbitrario del despido ejecutado por su empleador al no haber acreditado la existencia de causa justa contemplada en la ley conforme lo exige el artículo 22° del D.S. 003-97-TR solicitando en este caso como consecuencia la Reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando hasta antes del despido”*. Asimismo, en la Audiencia de Juzgamiento, en el punto 4.2 de los hechos que requieren actuación probatoria se señala lo siguiente: *“Determinar si el*



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*cese de la demandante constituye un despido arbitrario por no haberse acreditado la existencia de causa justa en el despido”.*

**Sexto:** En el acto de la audiencia de casación, al formularle la pregunta al señor magistrado ponente, al letrado de la parte demandante para que precise su petitorio, éste señaló en el minuto 9’36“ que lo que pretende es la reposición en el trabajo por despido incausado, petitorio que coincide con lo entendido por el Juez de primera instancia al señalar en el punto 6.3 de los considerandos de su sentencia, lo siguiente: *“(...) es decir, lo que en esencia petitiona la demandante, como pretensión subordinada en la reposición por despido incausado, cuyo actuar de la empleadora lo califica como arbitrario (...)”*, por lo que se pronuncia en el fondo sobre un despido incausado y como consecuencia de ello, la reposición.

**Sétimo: Sobre el Despido**

Es necesario dar algunos alcances respecto al despido, es pertinente indicar que 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”<sup>1</sup>.*

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

*“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>2</sup>.*

---

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



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

CASACIÓN LABORAL N° 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido se constituyen, de la siguiente manera: 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.<sup>3</sup>

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.

**Octavo: Clasificación de los despidos**

Nuestra legislación ha sido enfática al precisar los tipos de despido respecto de los cuales puede optarse por la tutela resarcitoria o restitutoria; sin embargo, el máximo intérprete de nuestra Constitución Política, es el que ha establecido otros supuestos de despido, no previstos en la normatividad vigente.

Correlato de ello, entre las diferentes tipologías de despido, corresponde resaltar las siguientes:

---

<sup>2</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

<sup>3</sup> Vid. MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.



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

CASACIÓN LABORAL N° 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- ***Despido justificado***

Es el despido que se suscita con mayor frecuencia y cuya relevancia radica en la falta disciplinaria cometida por el trabajador, pudiendo fundarse en dos causas: *las relativas a la capacidad del trabajador y las relativas a la conducta del trabajador.*

Este tipo de despido, supone la convalidación de la extinción del contrato de trabajo y no da lugar a la tutela resarcitoria o indemnizatoria, pudiendo el trabajador cobrar todos los adeudos generados con motivo de la relación de trabajo, siempre que no hayan prescrito.

- ***Despido arbitrario***

Este tipo de despido es aquel que se genera por no haberse expresado causa justa o no poder demostrarse la misma en juicio, haciéndose mención en torno a que el empleador deberá tener plena convicción respecto de la configuración de alguna de las conductas previstas en el 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.

- ***Despido nulo***

Es entendido como aquel despido que afecta o vulnera derechos fundamentales, siendo que por el grado de afectación requiere de una protección mayor y se produce cuando se despide a un trabajador por algunas de las causales establecidas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- ***Despido incausado***

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 27° de la Constitución Política del Perú.

- ***Despido fraudulento***

Con relación a este tipo de despido, es aquel producido por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y la rectitud que debe existir en una relación laboral.

En este supuesto puede cumplirse con la imputación de una causa que derive en la ruptura de la relación laboral, además de cumplirse con el procedimiento establecido por ley; sin embargo, los hechos imputados devienen en inexistentes, falsos o imaginarios; asimismo, puede producirse también cuando se atribuya una falta no prevista legalmente, lo que supone una vulneración al principio de tipicidad, cuando se produzca la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la fabricación de pruebas.

Cabe precisar, que al igual que el despido incausado, no cuenta con un marco normativo propio, sino que ha sido la interpretación constitucional la que ha dado origen al mismo.



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

CASACIÓN LABORAL N° 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- ***Despido indirecto***

Este tipo de despido ha sido concebido como una contraparte al despido justificado y se produce cuando el empleador actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo, lo que viene a constituirse en “actos de hostilidad” que no viene a ser sino otra cosa que el actuar o el dejar de hacer, de modo tal que se atente, displicente o específicamente al trabajador.

**Noveno:** Ante la clasificación de los despidos, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, llevado a cabo en el año dos mil catorce, abordó el despido incausado, en el Tema N°03, al señalar que el Pleno acordó: “(...) *Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*”. Siendo así, podemos definir al despido incausado como el despido que se imputa al trabajador al no existir causa alguna y por ende no se encuentra tipificado, derivado de su conducta o la labor que lo justifique.

**Décimo:** En el presente caso, el petitorio se vincula a una solicitud de reposición por despido incausado por parte de la trabajadora. Al respecto, es necesario establecer cuáles son las consecuencias jurídicas que conlleva un despido arbitrario y un despido incausado, las mismas son diferentes, en razón que, frente a un despido arbitrario corresponde una indemnización "como única reparación" conforme a lo establecido en el artículo 34° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, y en la del despido incausado corresponde la reposición tal como lo ha señalado el Tribunal Constitucional.



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

CASACIÓN LABORAL N° 16242-2016

AREQUIPA

Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**Décimo Primero:** Ante ello, se evidencia que a la trabajadora se le despide por falta grave tipificada en el inciso f) 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, es decir, nos encontramos ante un despido causado, al margen de que aquél sea una causa justo o no, lo que merece otro análisis; en consecuencia, el petitorio formal en el caso concreto, en dichos términos se encontraría fuera del contexto legal antes mencionado, toda vez que existiendo una causa de despido, resulta inviable una reposición por despido incausado.

**Décimo Segundo:** Sin perjuicio de lo expuesto, este Supremo Tribunal procede a emitir pronunciamiento respecto al despido alegado al haber sido calificado procedente por indebida interpretación del inciso f) 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 lo que es necesario determinar si efectivamente la falta cometida por la demandante reviste de tal gravedad para poner término a la relación laboral. En este sentido, es necesario tener en cuenta el Reglamento Interno de Trabajo que establece en su Capítulo X del régimen disciplinario, y en su artículo 90° señala: *“Las faltas, omisiones o infracciones a las obligaciones básicas del trabajador y a lo dispuesto por este reglamento y (...) darán origen a la aplicación de las siguientes medidas disciplinarias: a) Amonestación verbal b) Amonestación escrita c) Suspensión sin goce de haber e) Despido del trabajo, en caso de comisión de falta grave, conforme a ley”*; asimismo, el artículo 97° de la misma norma interna señala: *“ Son causales del término del vínculo laboral, las establecidas por las disposiciones legales vigentes (X)”*.



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

CASACIÓN LABORAL N° 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**Décimo Tercero:** 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 del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otros, el inciso f), que establece lo siguiente: “(...) *faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral (...)*”. Sobre esta falta, es necesario precisar que se configura cuando se pone en duda la honorabilidad o legalidad del acto de uno de sus compañeros o superiores; asimismo, para la extinción del vínculo por esta falta grave, corresponde aplicar el principio de proporcionalidad, por lo que se debe tener en cuenta la reincidencia y la inasistencias del trabajo sin mediar justificación alguna.

**Décimo Cuarto:** Antes de pasar al análisis de la causal antes referida, debemos definir la falta grave, en relación a 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<sup>4</sup>. 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 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

---

<sup>4</sup> **Blancas** Bustamante, Carlos, “*El despido en el derecho laboral Peruano*”, Jurista Editores. Tercera Edición, p. 193



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

**CASACIÓN LABORAL N° 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador, cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

**Décimo Quinto: Análisis del caso concreto**

En el caso de autos, la sanción impuesta a la actora, es la consecuencia de una falta, es por ello que no se puede dejar de pronunciar primero por la causa que originó dicha sanción. Es así que de acuerdo a los medios probatorios que corren en autos, resulta pertinente analizar los cargos imputados a la demandante, y según carta de preaviso de fecha veintinueve de noviembre de dos mil trece, que corre en fojas tres a nueve, se le atribuye a la actora los siguientes hechos imputados: **a)** la transgresión del Reglamento Interno de Trabajo; y **b)** la transgresión al inciso f) 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, consistente en actos de injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio del personal jerárquico: *i)* cuestiona la capacidad para asumir el cargo el señor Héctor Cornejo Torres, en cumplimiento de sus deberes como Jefe de la Unidad de Logística; *ii)* cuestiona la integridad de dicho Jefe, aduciendo un vínculo laboral con otra entidad del Estado; e *iii)* indica un supuesto interés de carácter personal sobre su persona. De las causas imputadas, nos detendremos en el inciso f) del artículo 25° de la norma antes señalada.

**Décimo Sexto:** De autos se desprende, en fojas doscientos ochenta y cinco a doscientos ochenta y siete, la carta remitida al Sindicato de trabajadores con fecha veintidós de agosto de dos mil trece, suscrita por la demandante y dos trabajadores más, en la que informan en forma general lo siguiente:



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

*“i) El señor Héctor Cornejo Torres proviene del área de contabilidad de Essalud y no de Logística o Abastecimiento, lo que desdice de su capacidad para al cargo;*

*ii) No es posible que una persona que viene de afuera, quien no se preocupa por el bienestar de la empresa, venga a “tentar suerte” pidiendo licencia en su institución con quien tiene vínculo laboral, considerándose que ambas son entidades públicas;*

*iii) Desde hace un mes que viene trabajando el Jefe de la Unidad de Logística, y se viene desarrollando en un clima de intranquilidad, preocupación e incomodidad lo que no permite el normal desarrollo de las funciones;*

*iv) Se ha generado un malestar al existir rumores que los miembros de logística han venido robando, situación que mella su honra; solicitando la investigación pertinente”.*

Por su parte en dicho documento la demandante sostiene que el señor Héctor Cornejo Torres, la invitó a tomar un café e incluso le propuso visitarla en su domicilio, lo cual lo consideró inaceptable para una relación de trabajo.

**Décimo Sétimo:** Aunado a ello, se verifica el documento, que corre en fojas doscientos sesenta y cuatro de fecha veintinueve de octubre de dos mil trece en donde la directora del Semanario Vista Libre, le precisa al señor Héctor Cornejo Torres, que entrevistó a la trabajadora demandante en las afueras de las instalaciones de la empresa, ocurrido el día veinticuatro de octubre de dos mil trece quien reconoció la originalidad del documento cuestionado, así como su firma, ratificándose en señalar que el Jefe de la Unidad de Logística la llamó fuera del horario de trabajo, hasta en tres oportunidades. Dicho documento se corrobora con el de fecha doce de diciembre de dos mil trece, en donde la mencionada Directora del Semanario Vista Libre, informa a la empresa demandada que efectivamente realizó una entrevista a la



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

CASACIÓN LABORAL Nº 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

trabajadora, documento que corre en fojas doscientos sesenta y cinco a doscientos sesenta y seis.

**Décimo Octavo: CONCLUSIONES**

Expuesto así los hechos, han quedado acreditados con la carta suscrita por la actora de fecha veintidós de agosto de dos mil trece, en donde efectivamente, la demandante y otros dos trabajadores más, suscribieron dicha misiva, cuyo contenido se encuentra referido a la persona del Jefe de la Unidad de Logística, en los términos que se indican en el considerando Décimo Cuarto de la presente ejecutoria suprema; como se puede apreciar del documento tantas veces mencionado, efectivamente demuestra: a), una grave indisciplina, al faltar el respeto a su superior jerárquico; b) dañar la imagen de la empresa, al referirse que eligen a personas no idóneas para el cargo, y c) que estas personas elegidas vienen a tentar suerte; afirmaciones dañosas a la imagen y buena reputación tanto de su superior jerárquico como de la propia empresa; conducta que ha sido tipificada por su empleador como falta grave contemplada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.

**Décimo Noveno:** Asimismo, del artículo periodístico “La República” del once de noviembre de dos mil trece, que corre a fojas doscientos, se consigna lo siguiente: *“AMIGOS DEL FUTBOL El ingreso a Seal del contador Héctor Cornejo Torres como Jefe de Logística y Almacén también generó resistencia (...). Desde su llegada Cornejo no cayó en buena gracia con los trabajadores de Seal. En el Boletín Alta Tensión se cuestiona su trabajo. Lo acusaron de hostigar a una trabajadora. Se le atribuye una falta de compromiso con Seal. Cornejo es trabajador nombrado de Essalud. (...) Está probando suerte.”*



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

CASACIÓN LABORAL N° 16242-2016  
AREQUIPA  
Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

De lo expuesto se advierte que además de la nota periodística que corre en autos, como consecuencia de la entrevista brindada a un medio de prensa, la falta atribuida a la actora se refuerza con el contenido del mismo, consistente en el acto de faltamiento de palabra a su superior jerárquico, hecho que no ha sido refutado por la recurrente al interponer su recurso de casación, quien sólo se centra en tratar de aclarar que la carta suscrita se hizo público a través de una entrevista efectuada al señor Héctor Cornejo y que no fue proporcionada por ella.

**Vigésimo:** En consecuencia, se puede determinar que el despido de la actora es válido y obedece a la comisión de una falta grave consistente en el faltamiento de palabra en agravio del personal jerárquico, como es el caso del señor Héctor Cornejo, Jefe del área donde laboraba la actora, hecho que se estima suficiente para poner término a la relación laboral, máxime si la misma reviste gravedad por cuanto no sólo dañó la imagen de una persona sino también de la empresa en sí, situación que se enmarca dentro de lo establecido en el inciso f) 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.

**Vigésimo Primero:** En ese sentido, no se verifica la infracción normativa del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues de acuerdo a los considerandos que anteceden, se advierte que el despido efectuado fue por causa justa contemplada en la Ley; por esta razón corresponde declarar **infundada** la causal invocada.

Por las consideraciones expuestas:



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

CASACIÓN LABORAL N° 16242-2016

AREQUIPA

Nulidad de despido y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT

**DECISIÓN:**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Milagros del Carmen Villanueva Villanueva**, mediante escrito presentado el dieciocho de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil ciento cincuenta y seis a mil ciento ochenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha tres de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas mil ciento veintinueve a mil ciento cuarenta y cinco; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la parte demandante, **Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A.** sobre nulidad de despido y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**DE LA ROSA BEDRIÑANA**

**RODRÍGUEZ CHÁVEZ**

**YAYA ZUMAETA**

**MALCA GUAYLUPO**

*\*lbvv*