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

CASACIÓN LABORAL Nº 19856-2016
LIMA ESTE
Nulidad de despido y otro
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Sumilla: *De conformidad con el inciso c) del numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la demandada ha cumplido con acreditar que el actor fue despedido por una causa justa 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 el Decreto Supremo N° 003-97-TR.*

Lima, diecinueve de setiembre de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número diecinueve mil ochocientos cincuenta y seis, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA ESTE**, 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 empresa demandada, **Tecnología Textil S.A.**, mediante escrito de fecha catorce de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintiocho a trescientos treinta y siete, contra la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y siete a trescientos catorce, que revocó la Sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos trece, que declaró infundada la demanda, y reformándola la declararon fundada en parte; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Wellington Douglas Ramírez Chahua**, sobre nulidad de despido y otro.

CAUSAL DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha cinco de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas ochenta y cinco a ochenta y ocho del cuaderno de casación, por la causal de ***infracción normativa por inaplicación del inciso f) del***

artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto L egislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del caso:

a) Pretensión: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas cuarenta y cinco a sesenta y cinco, el actor pretende la nulidad de despido fraudulento, y se ordene la reposición en su puesto de trabajo en el cargo de maquinista; además, solicita el pago de las remuneraciones y beneficios laborales devengados, intereses, costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Segundo Juzgado de Trabajo Permanente – Zona 01 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos trece, declaró infundada la demanda.

c) Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y siete a trescientos catorce, revocó la Sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos trece, que declaró infundada la demanda, y reformándola la declararon fundada en parte, y ordenaron que la demandada cumpla con reponer al actor en el mismo cargo que venía desempeñando a la fecha de su despido fraudulento, con costas y

costos del proceso; y declaró infundada el extremo que pretende las remuneraciones devengadas.

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 Nº 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación; además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

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

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

En el presente caso, se advierte que mediante Carta de imputación de cargos de fecha veintiséis de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas trece a catorce, la empresa demandada imputa al actor haber cometido la 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 el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por la siguiente conducta:

"(…) Hemos podido comprobar que a través de la red social Facebook, usted ha publicado un comentario al pie de una fotografía, tomada por hechos suscitado en la puerta de nuestra empresa con fecha 29 de diciembre de 2015, indicando lo siguiente: "y este rosquete tomando foto yo lo encontré durmiendo a las 2 y 30 de la mañana al cagon este y quien le suspende a este huevo soplón de mier", todo esto como comentario a una fotografía tomado en la puerta de nuestra empresa, en la cual se aprecia al señor Einer Burga Fernández, quien se desempeña como Supervisor de Agentes de Seguridad de Tecnología Textil S.A. Todos estos hechos constituyen injuria y faltamiento de palabra escrita en agravio de nuestro representante, nuestro personal jerárquico y también como trabajador de la empresa (…) ***(el subrayado es nuestro - frases ofensivas descritas en una imagen publicada en una red social - Facebook)***.

Quinto: En la revisión de autos; y estando a que el despido alegado por el demandante es uno fraudulento, resulta pertinente precisar que en el caso Llanos Huasco[1] el Tribunal Constitucional ha definido en su fundamento jurídico 15.c que este tipo de despido se produce cuando *"Se despide al trabajador con ánimo*

[1] Expediente N° 0976-2001-AA/TC

perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (...) o mediante la "fabricación de pruebas" (…).

Sexto: Es preciso señalar, que el acto del despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador; asimismo, Alonso García define el despido como: *"El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo"*[2], y por su parte, Pla Rodríguez señala: *"El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo"*[3]. Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.[4]

Sétimo: 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

[2] GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *"El despido en el derecho laboral peruano"*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.
[3] PLÁ RODIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.
[4] Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit,* pp. 65-66.

causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Octavo: Para que se configure el despido por falta grave se requiere que el empleador cumpla con el procedimiento de despido, a fin de salvaguardar los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador[5], así como, garantizar su derecho de defensa[6]; este procedimiento se encuentra contemplado en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del De creto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en atención a ello, se recoge los sig uientes pasos: 1) remitir al trabajador Carta de pre aviso de despido (carta de imputación de cargos), otorgando plazo razonable para que ejerza su derecho de defensa el trabajador, salvo la excepción prevista en la norma; 2) el empleador puede exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y sus derechos laborales; y 3) comunicación por escrito al trabajador del despido, bajo los presupuestos contenidos en la norma.

Noveno: Aunado a ello, se debe tener presente que, el procedimiento de despido debe analizarse entre otros, utilizando el principio de razonabilidad, que se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias[7]; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no

[5] PEDRAJAS MORENO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, Ibídem, p. 281.
[6] Ibíd, pp.281.
[7] Sentencia del Tribunal Constitucional de cinco de febrero de dos mil nueve, recaído en el expediente N° EXP. N.º 00535-2009-PA/TC.

dejar de lado, la razón de ser del despido, configurándose por la falta grave incurrida por el trabajador. Al respecto, este principio también ha sido recogido en la Casación Laboral N° 11355-2014-LIMA al desarrollar el plazo razonable aplicable al despido.

Décimo: En ese contexto, se colige que para el acto unilateral del empleador de despido por falta grave se requiere que se cumpla con el procedimiento de despido, prescrito en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en el cual debe observarse el principio de razonabilidad, cuyo límite será la vulneración a algún derecho del trabajador o la transgresión de un principio laboral, a efectos de que no se pierda de vista, que entre una ponderación entre el fondo (acreditación de la falta grave) y la forma (procedimiento), debe prevalecer el primer elemento (cuando no se vulnere algún derecho en el procedimiento de despido), pues en el centro laboral, debe coexistir en forma armonizada el cumplimiento de las obligaciones y derechos que emanan del contrato de trabajo y la Ley propios de la relación del empleador-trabajador basados en la confianza.

Décimo Primero: En el caso de autos se encuentra acreditado que la imputación de cargos efectuada en contra del actor, está relacionada con el faltamiento de palabra verbal o escrita realizado por el demandante desde su cuenta personal de red social "Facebook" en contra del Supervisor de Agentes de Seguridad de la demandada Tecnología Textil S.A., el mismo que se encuentra configurado como falta grave, al haber infringido los deberes esenciales que emanan de un contrato de trabajo, 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 el Decreto Supremo N° 003-97-TR; lo cual implica que el acto realizado por el actor no puede ser considerado como un hecho falso, inexistente o imaginario, ni mucho menos se

trata de una prueba fabricada por la demandada, ni tampoco la configuración de un despido fraudulento; siendo ello así, la empresa demandada ha cumplido con acreditar que la comisión de la falta grave imputada al actor se encuentra sustentada en una causa justa, de conformidad con lo dispuesto en el inciso c) del numeral 23.4 del artículo 23° de la Ley N° 2949 7, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Décimo Segundo: Siendo así, se concluye que la Sala Superior al expedir la Sentencia de Vista ha infraccionado el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Pro ductividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que la causal denunciada deviene en **fundada.**

Por estas consideraciones,

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Tecnología Textil S.A.**, mediante escrito de fecha catorce de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos veintiocho a trescientos treinta y siete; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintitrés de setiembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y siete a trescientos catorce; *y actuando en sede de instancia*, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos dos a doscientos trece, que declaró **infundada la demanda** de fojas cuarenta y cinco a sesenta y cinco, y subsanada de fojas ochenta y dos a ochenta y seis, con lo demás que contiene**; DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Wellington Douglas Ramírez Chahua**, sobre nulidad de despido

y otro; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yrivarren Fallaque**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Avch / Jlmc