



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

Sumilla: Para efectos de establecer la configuración de la falta grave por actos de injuria, tipificada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, se requiere analizar si las expresiones realizadas por el trabajador afectan el derecho al honor del empleador o representante legal, entre otros previstos en la norma.

Lima, cinco de noviembre de dos mil dieciocho.-

VISTA; la causa número dieciocho mil doscientos catorce, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como **ponente**, el señor juez supremo **Yaya Zumaeta**, con la adhesión de los señores jueces supremos: Arévalo Vela, Yrivarren Fallaque y el **voto singular** del señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y con el **voto en discordia** de la señora jueza suprema **Rodríguez Chávez**, con los **votos singulares** de los señores jueces supremos **De La Rosa Bedriñana** y **Rubio Zevallos**; y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Instituto de Ciencias y Humanidades**, mediante escrito presentado el veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos dieciocho a cuatrocientos veintiséis, contra la **Sentencia de Vista** de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos noventa y tres a cuatrocientos cuatro, **que confirmó la sentencia apelada** de fecha treinta de octubre de dos mil quince, que corre de fojas trescientos treinta y uno a trescientos cuarenta y cinco, **que declaró fundada en parte la demanda**; en el proceso seguido por el demandante, **Kennedy José Alcántara Lucas**, sobre indemnización por despido arbitrario y otro.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

CAUSALES DEL RECURSO:

La parte recurrente invocando el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, denuncia como causales de su recurso:

- i) Inaplicación del primer párrafo del artículo 2° de la Ley número 27735.*
- ii) Interpretación errónea del literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley número 26636, Ley Procesal de Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la citada ley.

Antecedentes judiciales

Segundo: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas reseñadas precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

2.1. Pretensión demandada: Como se aprecia de la demanda que corre de fojas setenta y dos a noventa y tres, subsanada mediante escrito obrante de fojas noventa y seis a ciento dos, el actor solicita el pago de una indemnización por



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

despido arbitrario y el pago de sus beneficios sociales, más intereses legales, costas y costos del proceso.

2.2. Sentencia de primera instancia: El Vigésimo Juzgado Especializado Laboral Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha treinta de octubre de dos mil quince, declaró fundada en parte la demanda, al considerar que entre las partes existió una relación laboral por el período comprendido entre el uno de agosto de dos mil tres hasta el treinta de julio de dos mil doce, motivo por el cual corresponde percibir al actor el pago de sus beneficios sociales. Asimismo indica que se ha configurado un despido arbitrario, pues la falta grave de injuria imputada al actor no se encuentra acreditada, ya que las circunstancias que motivaron la acción penal se originaron por el pago de beneficios sociales, las cuales no han sido pagados en su oportunidad por la parte demandada.

2.3. Sentencia de segunda instancia: El Colegiado de la Segunda Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia emitida en primera instancia que declaró fundada en parte la demanda, argumentando que resulta arreglado a derecho haberse declarado la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada entre las partes, desde el uno de agosto de dos mil tres. Agrega que el proceso penal iniciado por el actor no estaba destinado a injuriar al representante de la demandada, sino a obtener el reconocimiento de los beneficios que como trabajador consideraba que le correspondía, habiendo recurrido a una instancia que no era quien debía dilucidar los derechos que le podrían asistir y, en consecuencia, no se encuentra acreditada la falta grave de injuria imputada al demandante, debiendo ampararse la pretensión de indemnización por despido arbitrario.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

De la calificación de las causales

Tercero: Respecto a la calificación de las causales de casación planteadas en el recurso de su propósito, tenemos lo siguiente:

3.1. Sobre la causal denunciada en el **acápite i)**, se debe indicar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, se advierte que la parte impugnante no ha demostrado la pertinencia del artículo del cuerpo legal invocado ni cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento, limitándose a señalar que las instancias de mérito se basaron por error en la remuneración de dos mil doscientos con 00/100 soles (S/ 2,200.00) para que se abone al demandante las gratificaciones por fiestas patrias y navidad en los años dos mil nueve, dos mil diez y dos mil once, sin tener en cuenta que las gratificaciones otorgadas por las instancias de mérito corresponden al periodo que comprende desde agosto de dos mil tres al trece de febrero de dos mil nueve; en consecuencia, no se cumple con lo establecido en el inciso c) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, deviniendo la causal invocada en **improcedente**.

3.2. Respecto a la causal mencionada en el **acápite ii)**, corresponde señalar que la parte recurrente ha cumplido con las exigencias contempladas en el inciso b) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, deviniendo la referida causal en **procedente**.

Sobre la interpretación errónea del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

Cuarto: El inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, textualmente señala 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;

(...)”.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Quinto: Como se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar si se ha interpretado erróneamente o no la causal tipificada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, que promovió el despido del actor.

Respecto al despido

Sexto: 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.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

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”¹.

Por su parte, Plá Rodríguez sostiene:

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

Al respecto, Montoya Melgar señala que las características 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, pues depende de que 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 a futuro los efectos del contrato³.

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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos, a saber: a) relacionados con la capacidad del trabajador; y, b) relacionados con la conducta del trabajador.

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. Tercera edición, Lima, Editorial Jurista Editores, página 66.

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. página 66.

³ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit*, páginas 65-66.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentran las causas referidas a la comisión de faltas graves, previstas en el artículo 25° del mencionado Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728.

Sobre el derecho al honor

Séptimo: La Real Academia Española⁴, define la palabra honor como:

“Cualidad moral que lleva al cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo y de uno mismo”.

La Constitución Política del Perú prevé en el inciso 7) del artículo 2° lo siguiente:

“Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

(...)

7. Al honor y a la buena reputación, a la intimidad personal y familiar así como a la voz y a la imagen propias”.

En el Acuerdo Plenario número 3-2006/CJ-116 se menciona sobre el honor que:

“Es un concepto jurídico ciertamente indeterminado y variable, cuya delimitación depende de las normas, valores e ideas sociales vigentes en cada momento histórico, pero que en todo caso, desde una perspectiva objetiva, aluden a la suma de cualidades que se atribuyen a la persona y que son necesarias para el cumplimiento de los roles específicos que se le encomiendan. Desde un sentido subjetivo el honor importa la conciencia y el sentimiento que tiene la persona de su propia valía y prestigio; reputación y la propia estimación son sus dos elementos constitutivos”.

El Tribunal Constitucional nacional⁵ refiere sobre el derecho al honor, que no tiene un cariz ni “interno” ni “externo”, como ha sugerido cierta doctrina para expresar las

⁴ <http://dle.rae.es/?id=KdBUWwv>. Consultado el 15 de junio de 2018.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

formas en que puede ser padecida su agresión, frente a uno mismo o frente a los demás. Se mancilla el honor cuando se humilla y se degrada en la condición de ser humano a una persona lanzándole ofensas o agrediendo en forma verbal directamente o haciéndolo ante el público y de cualquier forma. La diferencia es, en todo caso, que en el segundo supuesto, en el caso de la agresión a la reputación social, el honor está comprometido doblemente, como una ofensa hacia uno mismo y como un desprestigio frente a los demás, desmereciendo la condición de ser social por excelencia que es toda persona. El honor corresponde, así, a toda persona por el solo hecho de serlo y se manifiesta, sobre la base del principio de igualdad, contrario a las concepciones aristocráticas, plutocráticas o meritocráticas. La valoración diferente del honor que alguien pretenda fundar en el linaje, la posición social y económica o incluso en los méritos resulta irrelevante en el marco de la concepción pluralista del Estado social y democrático de derecho, y desde la función que cumplen los derechos fundamentales. Si bien es verdad que, desde una perspectiva de la responsabilidad civil pueden identificarse particularidades para establecer los montos de reparación en función de determinadas características personales, profesionales o circunstanciales inclusive, ello no debe llevarnos necesariamente a vislumbrar una distinta calificación del honor de las personas individuales desde la perspectiva de sus derechos fundamentales.

En relación a la injuria

Octavo: La Real Academia Española⁶, define la palabra injuria como:

“Agravió, ultraje de obra o de palabra. Hecho o dicho contra razón y justicia. Daño o incomodidad que causa algo”.

⁵ Sentencia de fecha 29 de agosto de 2006, recaída en el expediente N° 4099-2005-AA/TC.

⁶ <http://dle.rae.es/?id=LdDr8CP>. Consultado el 15 de junio de 2018.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

En la legislación penal, la injuria es un delito contra el honor, cuya tipificación en el Código Penal regula:

“Artículo 130.- El que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho, será reprimido con prestación de servicio comunitario de diez a cuarenta jornadas o con sesenta a noventa días-multa”.

En la legislación comparada, el artículo 208° del Código Penal español⁷ señala que la injuria:

“Es (...) la acción o expresión que lesionan la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación. Solamente serán constitutivas de delito las injurias que, por su naturaleza, efectos y circunstancias, sean tenidas en el concepto público por graves, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 173.

Las injurias que consistan en la imputación de hechos no se considerarán graves, salvo cuando se hayan llevado a cabo con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad”.

En la doctrina algunos juristas⁸ definen a la injuria como:

“Una ofensa a la ‘honra’ de una persona, o una ofensa al ‘crédito’ de ella, y dicen: como ofensa a la honra, la injuria es una lesión al derecho que tienen las personas a que los terceros respeten las cualidades que se autoasignan. Como ofensa al crédito la injuria es la lesión al derecho que tiene toda persona a que no se perjudique la opinión que sobre su personalidad tengan o puedan tener los terceros”.

⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>. Consultado el 15 de junio de 2018.

⁸ Citado por LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. “Litigios, honor y defensa”. En: Revista de Derecho & Sociedad PUCP N°38, páginas 238-239.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

Por su parte, LEDESMA NARVAEZ⁹ refiere lo siguiente:

“(…) la injuria es una expresión de afectación al honor de la persona, que daña la imagen y perjudica su reputación como persona. Los hechos expresados pueden contener juicios de valor, ya sean verdaderos o falsos, que atentan contra la persona y terminan dañando su autoestima” (subrayado y negrita nuestros).

De lo expuesto se tiene que la injuria se suscita cuando mediante palabras verbales, escritas o a través de gestos, se afecta la dignidad de una persona, lo que conlleva a la vulneración del derecho al honor. Los enunciados que afecten dicho derecho no requieren que sean ciertos o falsos, pues lo que importa es el derecho que se ha visto mancillado por afirmaciones de terceros.

En relación a la falta grave por injuria

Noveno: Según la legislación laboral, la falta grave en referencia se configura cuando el trabajador incurre en actos de injuria en contra de su empleador, sus representantes, el personal jerárquico de la empresa o de otros trabajadores, sean cometidos dentro del centro de trabajo o fuera de él, cuando los hechos se deriven directamente del vínculo laboral.

Bajo esa premisa y atendiendo a lo señalado en los considerados precedentes, corresponde señalar que la interpretación del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, se encuentra circunscrita a lo siguiente: *Cuando un trabajador incurre en una expresión de afectación al honor de su empleador, sus representantes, el personal jerárquico de la empresa o de otros trabajadores, sean cometidos dentro del centro*

⁹ LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. “Litigios, honor y defensa”. En: Revista de Derecho & Sociedad PUCP N° 38, página 239.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

de trabajo o fuera de él (cuando los hechos se deriven directamente del vínculo laboral), independientemente si las expresiones sean falsas o verdaderas, se configura la falta grave por actos de injuria.

Cabe indicar que si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del referido Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, que establece que las faltas graves se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.

Solución al caso concreto

Décimo: De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso se verifican lo siguientes hechos relevantes:

- Con fecha veinte de abril de dos mil doce el demandante interpone una denuncia penal¹⁰ por el delito contra el patrimonio en la modalidad de apropiación ilícita, contra Hipólito César Reyes del Carmen, representante del Instituto de Ciencias y Humanidades, al no haber cumplido con el pago de sus derechos laborales.
- Mediante Denuncia número 194-2012¹¹ de fecha catorce de mayo de dos mil doce, la Cuadragésima Fiscalía Provincial en lo Penal de Lima dispone abrir investigación preliminar a nivel policial.
- Con Resolución de fecha uno de agosto de dos mil doce¹² la citada Fiscalía resuelve no haber lugar a formalizar denuncia penal contra Hipólito César

¹⁰ Fojas 153 a 156.

¹¹ Fojas 161 y 162.

¹² Fojas 8 a 12.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

Reyes del Carmen, por la presunta comisión del delito contra el patrimonio-apropiación ilícita, en agravio de Kennedy José Alcántara Lucas, disponiendo el archivo definitivo de lo actuado.

- Mediante documento de fecha veinte de julio de dos mil doce¹³ la demandada cursa Carta de preaviso de despido al actor, por la falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, alegando que ha incurrido en actos de injuria en contra de su representante legal, por la denuncia formulada por la presunta comisión del delito por apropiación ilícita.
- Por documento de fecha veintitrés de julio de dos mil doce¹⁴ el actor emite sus descargos, señalando que: *“el acto de reclamar un derecho ante un ente judicial no constituye falta grave que pueda justificar un despido, toda vez que el acceso a la justicia es un componente esencial del derecho a la tutela jurisdiccional reconocido en el inciso 3° del artículo 139° de la Constitución, (...) las razones por las cuales interpuso las denuncias penales acotadas, se sustancian en el hecho arbitrario o ilegal del representante legal de vuestra institución de negarse a cancelarme los conceptos derivados de los beneficios sociales (...)”*.
- Mediante carta de fecha treinta de julio de dos mil doce¹⁵ la demandada despide al actor por actos de injuria, en agravio de su representante legal.

Décimo Primero: De lo expuesto, se advierte que el demandante afectó el derecho al honor del representante legal de la empresa demandada, al promover una denuncia

¹³ Fojas 173 y 174.

¹⁴ Fojas 175 y 176.

¹⁵ Fojas cuatro a seis.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

penal en contra de esta parte por el delito contra el patrimonio-apropiación ilícita. Asimismo, aun cuando el hecho principal que sustente la recurrencia a la acción penal pueda ser cierto (no pago de beneficios sociales), ello no es argumento suficiente para concluir que no se afectó el derecho constitucional involucrado y protegido por el inciso 7) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, desde que tal como se ha mencionado en los considerandos precedentes, lo que importa es si las expresiones del trabajador afectan o no la imagen y reputación del representante legal del empleador, lo que ha ocurrido en el caso de autos.

En efecto, si bien inicialmente puede considerarse que la intención de recurrir a la acción penal es un derecho de cualquier persona que siente afectado su patrimonio, ello no encuentra suficiente justificación cuando se trata de derechos laborales de los que se afirman ser titulares y cuya dilucidación claramente corresponde a los órganos de la especialidad laboral, siendo por lo mismo nítido para esta Sala Suprema que un actuar como el producido por el demandante no tenía ni podía tener como finalidad (por el órgano al que recurrió) la declaración de los derechos laborales que invocó, sino causar de modo consciente y voluntario un perjuicio al honor y reputación del denunciado y/o usar esa vía para de modo indirecto (entiéndase vía reacción del empleador frente a la denuncia interpuesta contra su representante) obtener el reconocimiento de una situación jurídica que ameritaba la correspondiente evaluación por el órgano jurisdiccional de la especialidad.

Por lo demás, una posición contraria a la que aquí se asume podría generar una incorrecta y peligrosa interpretación del mensaje que el Poder Judicial en estos casos debe transmitir a la comunidad, cuál es que los derechos laborales se reclamen ante la autoridad competente y no a través de la generación de denuncias penales y con ello la afectación del honor, contra los empleadores o sus representantes que razonablemente esperan que un derecho que eventualmente sea controversial se dilucide por el órgano estatal llamado para ello.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

En consecuencia, se encuentra justificado el despido del demandante, por la causal de actos de injuria, tipificada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Décimo Segundo: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado por interpretación errónea el precitado dispositivo legal, toda vez que para la configuración del despido por actos de injuria no se requiere analizar si los hechos que sustentan la misma son verdaderos o falsos, sino la afectación al honor, lo que se ha probado en el caso concreto, motivo por el cual la causal bajo examen y el recurso planteado deviene en **fundado**.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo establecido además por los artículos 47° y 48° de la Ley número 26636, Ley Pro cesal del Trabajo:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Instituto de Ciencias y Humanidades**, mediante escrito presentado el veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos dieciocho a cuatrocientos veintiséis; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos noventa y tres a cuatrocientos cuatro, en el extremo que declaró fundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario, y **REFORMÁNDOLA** la declararon infundada; **DEJARON** subsistentes los demás extremos de la **Sentencia de Vista**; **ORDENARON** que la demandada pague a favor del demandante la suma de treinta y cuatro mil cuatrocientos diecisiete con 32/100 soles (S/ 34,417.32) por beneficios sociales; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Kennedy José Alcántara Lucas**, sobre indemnización por despido arbitrario y otro;



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

Jlmc/Jvm

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo **Arévalo Vela** fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

**EL VOTO SINGULAR DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO MALCA GUAYLUPO, ES
COMO SIGUE: -----**

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Instituto de Ciencias y Humanidades**, mediante escrito presentado el veintidós de junio de dos



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos dieciocho a cuatrocientos veintiséis, contra la Sentencia de Vista de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre en fojas trescientos noventa y tres a cuatrocientos cuatro, que **confirmó** la sentencia apelada de fecha treinta de octubre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta y uno a trescientos cuarenta y cinco, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso seguido por el demandante, **Kennedy José Alcántara Lucas**, sobre indemnización por despido arbitrario y otro.

Por compartir los fundamentos contenidos en el voto del Señor Juez Supremo Yaya Zumaeta, me **ADHIERO** al mismo.

Sin perjuicio de lo expuesto, resulta pertinente señalar los siguientes fundamentos:

En nuestra legislación laboral se ha dispuesto como falta grave los actos de injuria 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, de acuerdo 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.

La expresión de injuria no se encuentra definido en nuestra legislación laboral, por lo que, debe interpretarse dicha expresión en sentido amplio, como cualquier manifestación o comportamiento que afecte el honor de la persona, que dañe su imagen y perjudique su reputación como persona, lo que supone una vulneración de la dignidad, en contra del cual va dirigida la expresión.

Bajo esa premisa la expresión de injuria no debe entenderse como la configuración del delito de injuria, tipificado en el artículo 130° del Código Penal¹⁶, pues, aun cuando se

¹⁶ Artículo 130.- "El que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho, será reprimido con prestación de servicio comunitario de diez a cuarenta jornadas o con sesenta a noventa días-multa".



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

encuentra delimitada la injuria en dicho Código; en materia laboral no se trata de imponer una pena, sino de examinar si una de las partes de la relación laboral ha ofendido a la otra, de modo tal, que se requiera para mantener un adecuado clima laboral, la extinción del contrato de trabajo de la persona que ofendió, en aras de salvaguardar el derecho a la dignidad y el derecho al honor, consagrados en el artículo 1º¹⁷ y 2º¹⁸, respectivamente de la Constitución Política del Perú, del sujeto afectado.

Siendo así, para determinar si el trabajador ha incurrido en la infracción por falta grave por actos de injuria, no se requiere analizar si se cumple o no con los requisitos regulados en el derecho penal para la configuración del delito de injuria.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

Jmnp

EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SRA. DIANA RODRIGUEZ CHAVEZ, CON LOS VOTOS SINGULARES DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS DE LA ROSA BEDRIÑANA Y RUBIO ZEVALLOS; SE HA EXPEDIDO EN LOS TÉRMINOS SIGUIENTES:-----

1.- El demandante ha sido despedido por su ex empleadora imputándole la falta prevista en el literal h) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR que tipifica como falta grave: *“h) 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 comentan dentro del centro de trabajo o*

¹⁷ Artículo 1.- *“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.*

¹⁸ Artículo 2.- *“ Toda persona tiene derecho: (...) 7. Al honor y a la buena reputación, (...)”.*



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

fuera de él, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral (...) En el caso concreto se ha calificado los hechos o actos del recurrente como INJURIA.

2.- Los actos concretos que han sido definidos como Injuria en la carta de despido cursada al actor son los siguientes: El haber denunciado a su ex empleador por falta de pago de sus beneficios sociales, lo que consideraba un atropello de sus derechos y que constituye apropiación ilícita. Cabe resaltar que antes de dicha denuncia ingresada ante la Policía Nacional el 20 de abril de 2012, el demandante cursó una carta a su ex empleador el 09 de abril de dicho año, requiriéndole el pago de sus beneficios sociales que consideraba indebidamente retenidos y otorgándole 72 horas para que efectivice el pago. Posteriormente a la denuncia, se abre investigación preliminar a nivel policial, citándose a las partes, para finalmente declararse que no ha lugar a formalizar denuncia penal contra el representante de la empresa.

3.- Resulta claro que si se tiene en cuenta la definición del delito de injuria que hace el Código Penal, en los siguientes términos: *“El que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho (...)*”, claramente los hechos no se ajustan a la definición de dicho delito que tipifica nuestro Código Penal; obviamente los actos del recurrente no resultan ofensivos ni ultrajantes para el empleador ni para la persona de su representante.

4.- Si bien en el Derecho Laboral no se ha definido en líneas claras como se configura la falta grave de “injuria”, lo cierto es que la doctrina mayormente se ha inclinado a entender que no toda injuria laboral constituye delito de injuria y no todo delito de injuria constituye injuria laboral como causa justificante del despido (salvo, claro está, que específicamente el empleador despida al trabajador por comisión del delito de injuria, en cuyo caso, serían los propios elementos del delito los que cabría analizar). Al respecto, Raúl Ojeda, citando a Vásquez Vialard dice *“(...) un acto que no constituye violación de disposiciones penales puede configurar una injuria laboral suficiente para justificar el despido”*. En el mismo sentido se pronuncia Justo López en su libro “Ley del Contrato de Trabajo Comentada”, ed. 1979, cuando afirma que *“puede haber delitos que no constituyan injuria (por resultar indiferentes en orden a la responsabilidad contractual de*



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

las partes) y puede haber injurias que no constituyan delito, como también puede haber hechos con punibilidad penal (delitos) que comprometan la responsabilidad contractual simultáneamente y configuren una injuria”.

5.-En este contexto, al margen de la intencionalidad de hacer daño o de causar aflicción que en este caso, no ha existido, pues la única motivación del demandante ha sido el conseguir el pago de sus derechos laborales, la doctrina le ha asignado un rasgo en común (al delito como a la falta laboral de injuria) que es la antijuricidad, es decir, debe ser una conducta contraria a derecho la que se considere como injuria laboral. En otras palabras, la injuria como delito es un ilícito penal, y la injuria laboral sería un ilícito contractual, en tanto de las propias obligaciones que subyacen en el contrato laboral se encuentran el ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador o un buen trabajador, comportarse como es debido y el respeto que deben guardarse entre sí. En palabras de Raúl Ojeda *“Es presupuesto objetivo de la injuria un acto contra derecho que afecte la relación laboral (...) como la inobservancia por parte de uno de los sujetos ligados contractualmente de las obligaciones resultantes del mismo, es decir, un ilícito contractual”*¹⁹. Al respecto, se hace referencia a un Fallo citado en Manual de Jurisprudencia de Buenos Aires cuyo voto expresaba lo siguiente: *“El concepto de injuria laboral no remite a la malicia o a la intencionalidad en la comisión de un daño, porque tales tópicos son propios del Derecho Penal. En materia de Derecho social (así como en una de las variables del Derecho Privado) basta la antijuricidad de la conducta sin necesidad de introducir el análisis de la culpabilidad objetiva”* (del voto del doctor Capon Filas). Queda claro pues que la injuria laboral tiene que ser necesariamente una conducta contraria al Derecho, un comportamiento antijurídico.

6.- En el presente caso, no ha existido dicho comportamiento antijurídico pues lo que ha hecho el recurrente, asesorado o no, ha sido el ejercicio regular de un derecho, que

¹⁹ Raúl H. Ojeda *“Teoría de la Injuria Laboral”*, REVISTA DE Derecho Laboral, Tomo 2011 – 2. Extinción del Contrato de Trabajo – IV



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

además ha merecido una investigación preliminar antes de declararse que no hay lugar a formalización de denuncia penal contra el empleador. Ante ello, cabe recordar además que todas las personas, al margen de la incomodidad que nos cause, estamos sujetos a la posibilidad de ser investigados por diferentes entidades, lo cual no puede ser considerado injuria que afecte el honor o lesione los sentimientos, como lo ha expresado en reiteradas oportunidades el Tribunal Constitucional.

7.- La injuria laboral está dada en general por todo acto u omisión en que puede incurrir tanto el trabajador como el empleador, que importen daño, menoscabo o perjuicio a la seguridad, honor e intereses de una de las partes, o sea que para erigirse en causa justa de despido, el obrar contrario a derecho debe asumir magnitud suficiente para desplazar del primer plano, el principio de conservación del contrato, esto es, la permanencia y vigencia indefinida del contrato de trabajo, salvo que se produzca una de las causas justificantes del despido, que es la sanción laboral más drástica.

8.- En el presente caso, se aprecia que no existe acto o conducta del actor que haya ocasionado un daño al empleador ni a la persona del representante de la demandada. Lo que se aprecia es que en ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva, el demandante solicitó el pago de los derechos laborales que le asistían, y al no ser atendidos, formula denuncia penal contra su empleador por apropiación ilícita. No existe en ello nada atentatorio, nada ofensivo ni fuera de lugar, salvo que la vía penal empleada no sería la más adecuada para el reconocimiento de sus derechos laborales. Sin embargo, el poco acierto al elegir la manera en que busca tutela de sus derechos no puede considerarse agravante al empleador. Los derechos existen para hacerlos efectivos y el ejercicio de los mismos no genera daño alguno, ni aflicción ni afectación a los sentimientos del representante de la empresa, en tal sentido, no puede considerarse que una denuncia penal contra el empleador por la exigencia de sus derechos laborales (que finalmente sí le asistían al demandante) constituya un acto injurioso, pues no es ilícito ni contrario al Derecho, sino, el ejercicio del mismo.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

9.- A mayor abundamiento, en ese mismo sentido se ha pronunciado la Corte Interamericana en el caso Lagos Del Campo contra el Perú (en este caso respecto de la libertad de expresión: “La Corte recuerda que la libertad de expresión, particularmente en asuntos de interés público, es una piedra angular en la existencia misma de una sociedad democrática. No sólo debe garantizarse en lo que respecta a la difusión de información o ideas que son recibidas favorablemente o consideradas como inofensivas o indiferentes, sino también en lo que toca a las que resulten ingratas para el Estado o cualquier sector de la población”²⁰. No podemos olvidar que en el caso Lagos del Campo contra el Perú, el demandante fue despedido por expresar frases que los Tribunales peruanos consideraron agraviantes al empleador y sus representante, por lo cual esta persona denunció al Estado Peruano por violar su derecho fundamental a la igualdad y protección de la Ley, y el derecho a la protección judicial contra violaciones de derechos fundamentales, habiendo concluido la Corte, que el Estado Peruano avaló una restricción al derecho a la libertad de pensamiento y de expresión del señor Lagos Del Campo, a través de su despido del trabajo, sanción que la Corte consideró innecesaria con relación al fin perseguido y los fallos judiciales carentes de debida motivación.

10.- Si bien los hechos no son los mismos, en ambos casos el despido fue sustentado en la supuesta injuria laboral. Como ya se ha dicho, no es justificado despedir al trabajador por el ejercicio de su derecho de acceder a la tutela judicial a través de una denuncia penal, máxime si se tiene en cuenta que efectivamente tenía derechos laborales no reconocidos y pendientes de pago. Entenderlo de esa manera implicaría establecer barreras para el ejercicio del derecho de cualquier ciudadano a denunciar, lo que definitivamente limitaría el ejercicio de los derechos de las personas, siendo el derecho a la tutela judicial uno de los ejes centrales de nuestro sistema democrático, diseñado precisamente para ejercer control judicial sobre los actos de las personas o entidades.

²⁰ Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Lagos del Campo contra el Perú. www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

Por estas consideraciones,

NUESTRO VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Instituto de Ciencias y Humanidades**, mediante escrito presentado el veintidós de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos dieciséis a cuatrocientos veintiséis; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha dos de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos noventa y tres a cuatrocientos cuatro, **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a ley; en el proceso abreviado seguido por el demandante, **Kennedy José Alcántara Lucas**, sobre indemnización por despido arbitrario y otro, y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

RUBIO ZEVALLOS

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por los señores jueces supremos **De La Rosa Bedriñana y Rubio Zevallos** fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

**EL VOTO SINGULAR DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA DE LA ROSA
BEDRIÑANA ES COMO SIGUE:-----**

La suscrita se adhiere a la decisión contenida en la ponencia de la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez con la adhesión al voto del señor Juez Supremo Rubio Zevallos, en base también a los siguientes fundamentos:



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

Primero: Causales del recurso

La parte recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso:

- i. **Inaplicación del primer párrafo del artículo 2° de la Ley N° 27735.**
- ii. **Interpretación errónea del literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR .**

Segundo: Sobre la causal denunciada en el **acápite i)**, se debe indicar que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, se advierte que la parte impugnante no ha demostrado la pertinencia del artículo del cuerpo legal invocado ni cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento, limitándose a señalar que las instancias de mérito se basaron por error en la remuneración de dos mil doscientos con 00/100 soles (S/ 2,200.00) para que se abone al demandante las gratificaciones por fiestas patrias y navidad en los años de dos mil nueve, dos mil diez y dos mil once; en consecuencia, no se cumple con lo establecido en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo la causal invocada en **improcedente**.

Tercero: Respecto a la causal mencionada en el **acápite ii)**, corresponde señalar que la parte recurrente ha cumplido con las exigencias contempladas en el inciso b) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo modificado por el



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

artículo por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo la referida causal en **procedente**.

Por lo tanto, corresponde emitir pronunciamiento sobre la siguiente causal: **Interpretación errónea del literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuyo contenido es el 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: Aspectos generales sobre la falta grave e injuria que amerita el despido

En relación a la falta grave de injuria que amerita el despido, conforme el literal f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe tenerse en cuenta que la finalidad de su configuración es sancionar las conductas que distorsiona la convivencia, la organización y el clima laboral



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

dentro de la empresa, en la medida que se contravienen derechos fundamentales como el honor, la imagen, la reputación, tanto de los trabajadores y como de los representantes del empleador.

Aunado a ello, corresponde tener en cuenta que el Tribunal Constitucional²¹, respecto de la norma citada precedentemente, ha sostenido que la buena fe laboral impone al trabajador que en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión no formule denuncias calumniosas e injuriosas, ni faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador y/o de los trabajadores, pues en estos supuestos estamos ante un ejercicio abusivo e irregular del derecho a la libertad de expresión que merece ser sancionado en el ámbito laboral y que la propia ley regula.

Quinto.- Sobre el derecho de acción como ejercicio regular de un derecho

De acuerdo al tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política de nuestro país, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, la misma que debe ser concordada con el inciso 3) del artículo 139° del mismo cuerpo normativo que prevé como principio y derecho de la función jurisdiccional la tutela jurisdiccional, por lo tanto, el acceso a las vías procesales o procedimentales que franquea la ley a los trabajadores para petición el reconocimiento de un derecho, no puede ser limitado o restringido ya que de configurarse tales supuestos se contravendría los derechos constitucionales aludidos.

Ahora bien, el Tribunal Constitucional²² ha precisado que el planteamiento de requerimientos legales ante las autoridades competentes -sin necesidad de ningún tipo de aviso previo-, **corresponden al ejercicio legítimo del derecho al acceso**

²¹ Segundo párrafo del fundamento 5 de la sentencia recaída en el expediente N° 01428-2012-AA/TC

²² Fundamentos 4 y 5 de la sentencia recaída en el expediente N° 3806-2004-AA/TC.



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

a la justicia -o derecho de acción- , el mismo que no puede ser restringido y que, en todo caso, debe ser evaluado por la autoridad pertinente ante la cual el interesado tendrá que acreditar el sustento de las pretensiones que invoca, correspondiente a esa instancia -a través de decisiones motivadas-, determinar cuando corresponda si lo peticionado debe ser concedido o no.

Sexto.- Solución del caso en concreto

En el presente caso, el demandante denunció penalmente a la demandada por apropiación ilícita (fojas ciento cincuenta y tres a ciento cincuenta y cinco) alegando que desde el año dos mil uno no le abonaron sus remuneraciones, vacaciones, gratificaciones, ni compensación por tiempo de servicios; señala además, que en el mes de diciembre de dos mil once, se le reconoce pago por un solo día cuando laboró diez, sucediendo lo mismo en diciembre de dos mil diez constituyendo una restitución ilegal de sus beneficios sociales. El Ministerio Público resolvió no ha lugar a formalizar denuncia penal explicando en su conclusión que si existe alguna demora deberá efectuarlo en la vía pertinente para que haga valer sus derechos laborales (fojas ocho a doce). En tal sentido, el demandante ejerció su derecho de efectuar una denuncia ante la autoridad competente, lo cual no configura en principio una falta grave que amerite el despido, toda vez que ejerció el derecho constitucional de recurrir a las autoridades que correspondan a efectos de que se determine sus derechos o sancione conductas que contravengan la ley o la Constitución, este derecho a la tutela jurisdiccional lo reconoce nuestra Constitución en el inciso 3) del artículo 139°, concordante con el numeral 1 del artículo 8° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos²³.

²³ “Artículo 8. Garantías Judiciales

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

Bajo este contexto, el demandante no ha incurrido en la falta grave imputada, ya que como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, el ejercicio del derecho de acción ejercicio regular de un derecho- permite a cualquier persona, demandar o denunciar cualquiera pretensión a cualquier persona, natural o jurídica, con cualquier grado de razón, correspondiéndole a la autoridad competente definir el conflicto con arreglo a derecho. En consecuencia, el recurso de casación deviene en **infundado**.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

OVA

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por la señora jueza suprema **De La Rosa Bedriñana** fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.

**VOTO SINGULAR ADICIONAL DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO RUBIO ZEVALLOS,
ES COMO SIGUE:-----**

Primero. Conforme se aprecia de autos, en el presente caso el demandante, con fecha 20 de abril de 2012, interpone denuncia penal por el delito contra el patrimonio en la modalidad de apropiación ilícita, contra Hipólito Reyes del Carmen, representante del Instituto de Ciencias y Humanidades, al no haber

*sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.
(...)*



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

cumplido con el pago de sus derechos laborales, el mismo que fuera archivado definitivamente, mediante Resolución de fecha 01 de agosto de 2012, a fojas 08, emitido por la Cuadragésima Fiscalía Provincial en lo Penal de Lima, por no haber lugar a formalizar denuncia penal, considerando que no se presentan elementos de prueba suficientes. Circunstancias ante la cuales, por otro lado la demandada, cursa carta de preaviso de despido al actor de fecha 20 de julio de 2012, a fojas 173, por la comisión de falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, alegando que el demandante habría incurrido en actos de injuria contra su representante legal, por la denuncia penal formulada; para posteriormente despedir al demandante, mediante carta de fecha 30 de julio de 2012, a fojas 04.

Segundo. De los hechos aludidos previamente, se observa la existencia de diversos derechos confrontados: por parte del demandante, el derecho al trabajo, el derecho de acceso a la justicia y el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva; y, por parte del empleador, el derecho al honor²⁴, al prestigio y reputación. Encontrándonos por tanto, ante un caso complejo, al requerirse un análisis de los derechos que tengan mayor trascendencia y afectación en el caso concreto.

²⁴ STC EXP. N. 0 04072-2009-PA-TC: 16. *En ese sentido, debe tenerse presente que el honor es un derecho único que engloba también la buena reputación, reconocida constitucionalmente. Así lo ha postulado también el Código Procesal Constitucional, que deja de mencionar la buena reputación. Y si bien tiene una base en la dignidad humana y, por lo tanto, se cuestionaría su reconocimiento a favor de la persona jurídica, el honor se ha entendido como "(...) la capacidad de aparecer ante los demás en condiciones de semejanza, lo que permite la participación en los sistemas sociales y corresponde ser establecido por la persona en su libre determinación (...)". Protege a su titular contra el escarnecimiento o la humillación, ante sí o ante los demás, incluso frente al ejercicio arbitrario de las libertades comunicativas, al significar un ataque injustificado a su contenido. Forma parte de la imagen humana (quizás por ello el equívoco de incluir en la demanda el cuestionamiento a la imagen). 17. A partir de los conceptos vertidos, este Colegiado retoma el tema relativo a la inclusión de la protección del honor a favor de las personas jurídicas. Es cierto que en jurisprudencia tal reconocimiento existe, pero se hace relacionándolo con la buena reputación; incluso es imposible desligar la dignidad humana de la protección del honor. Entonces, ¿cómo así una persona jurídica como la demandante puede tener derecho al honor? El honor, como conocer único, también es aplicable a las personas jurídicas. Si su capacidad en la sociedad se ve mellada, debe originarse 6 8 la defensa del honor.*



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

CASACIÓN LABORAL N° 18214-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario y otro
PROCESO ORDINARIO**

Tercero. Siendo así, se tiene que el derecho a la tutela jurisdiccional, dentro de los cuales se encuentra el acceso a la justicia, reconocido en el artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política del Perú, derecho fundamental y vital dentro del Estado Constitucional, tiene preeminencia, en el caso concreto, sobre los derechos del empleador, pues como señaló el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 08338-2013-PA-TC: *“se debe garantizar que las personas puedan acceder a los órganos jurisdiccional o pre jurisdiccionales (como el Ministerio Público) sin temor a que sean objeto de algún tipo de venganza o de sanción de alguna clase. Primero, porque ello significaría una restricción que afectaría gravemente el contenido del derecho de acceso a la justicia; segundo, porque tal situación implicaría en última instancia frustrar el deber general del Estado de solucionar pacíficamente los conflictos de intereses y de derechos, y de reparar, por supuesto, las lesiones producidas”*. En consecuencia, se estima que el despido del trabajador ha afectado el derecho especialmente a la tutela jurisdiccional efectiva, en cuanto al acceso de justicia, y ciertamente al derecho al trabajo; en tal virtud, corresponde en efecto la indemnización demandada por despido arbitrario.

S.S.

RUBIO ZEVALLOS

bps/

LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo **Rubio Zevallos** fue dejado oportunamente en Relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución.