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

CASACIÓN LABORAL N° 4400-2017
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 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, catorce de mayo de dos mil diecinueve

VISTA; la causa número cuatro mil cuatrocientos, guion dos mil diecisiete, guion **LIMA,** 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 demandada, **Instituto de Ciencias y Humanidades**, mediante escrito de fecha once de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos veintiséis a doscientos treinta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** del catorce de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos diez a doscientos dieciocho, que **confirmó** la **Sentencia emitida en primera instancia** de fecha quince de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento cincuenta y dos, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso seguido por **Freud Enrique Melgar Aliaga**, sobre indemnización por despido arbitrario.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha diecisiete de setiembre de dos mil dieciocho, que corre en fojas cincuenta y dos a cincuenta y cinco del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de ***infracción normativa por interpretación errónea 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***

legis.pe

N° 003-97-TR.; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO

Primero: De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso.

a) De la pretensión demandante: Se verifica en fojas cuarenta y siete a cincuenta y nueve, obra el escrito de demanda de fecha treinta de enero de dos mil catorce presentado por Freud Enrique Melgar Aliaga, donde solicita el pago de sesenta y dos mil quinientos cincuenta con 00/100 nuevos soles (S/. 62 550.00) por indemnización por despido arbitrario; más el pago de intereses legales, con costos y costas del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: El juez del Décimo Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida con fecha quince de enero de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta y tres a ciento cincuenta y dos, declaró **fundada en parte** la demanda, señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: **i)** Respecto al comentario realizado en la página social Facebook, trasciende con objetividad que sobre el referido texto calificada como agraviante por la emplazada, no se advierte a quien o quienes estaría dirigido, es decir, no se determina el sujeto ofendido. **ii)** La emplazada señala que en el contexto de las expresiones vertidas en la red social estaría claro que la injuria fue dirigida a los directivos de la institución; sin embargo, conforme lo ha señalado por el Tribunal Constitucional referente al principio de tipicidad, los hechos deben ser

establecidos en forma expresa e inequívoca, concluyéndose que fue despedido arbitrariamente, correspondiendo una indemnización.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte el Colegiado Superior de la Tercera Sala Laboral de la misma Corte Superior de Justicia, mediante **Sentencia de Vista** de fecha catorce de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos diez a doscientos dieciocho **confirmó** la Sentencia apelada expresando fundamentalmente que el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, señala que ni el despido ni el motivo se deduce o presume, quien los causa debe probarlos, no acreditándose que el agravio realizado en la página social haya sido dirigido de manera expresa a algún directivo de la institución empleadora.

legis.pe

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que contemplaba el artículo 56° de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 2 7021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Análisis y fundamentación de esta Sala Suprema

Apuntes previos sobre el recurso de casación

3.1. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la

Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto.

3.2. Por causal de casación ha de entenderse al motivo que la ley establece para la procedencia del recurso[1], debiendo sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley, pudiendo por ende interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma.

<u>Cuarto</u>: Delimitación del objeto de pronunciamiento

En el presente caso, se advierte que la principal controversia es 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que promovió el despido del actor.

<u>Quinto</u>: Sobre la interpretación errónea del inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

[1] Monroy Cabra, Marco Gerardo, Principios de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis Librería, Bogotá Colombia, 1979, página 359.

El indicado dispositivo legal señala:

"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; (…)".*

Sexto: Respecto al despido

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.

El iuslaboralista Pasco Cosmópolis se refiere al despido como:

"(…) un acto unilateral y recepticio: Unilateral porque consiste en acción de una sola de las partes – el empleador-, autorizada por ley para poner término al contrato; recepticio porque el acto se completa con la recepción – la simple recepción, sin que se requiera aquiescencia de la comunicación respectiva por el trabajador. El despido –acto unilateral- puede tener una causa objetiva o una simple motivación subjetiva. Cuando esa causa es una falta grave del trabajador, el despido asume carácter de sanción, naturaleza disciplinaria"[2].

[2] PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Extinción de la relación Laboral en el Perú". En: Aa.Vv. PLA RODRIGUEZ, Américo y otra (Coordinación de Mario Pasco Cosmópolis). La Extinción de la Relación Laboral. Lima: Aele Editorial, 1987, p. 245-248.

En esta misma línea de pensamiento, Alonso Olea lo describe como

"(…) la resolución del contrato de trabajo por voluntad del empresario".

Y Alonso García como:

"(…) el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo".

Concepto que al decir de Carlos Blancas Bustamante[3], destaca por su sentido estricto y rigurosamente técnico, pues el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada. 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 causas justas de despido, bajo dos ámbitos, a saber:

a) relacionados con la capacidad del trabajador; y,
b) relacionados con la conducta del trabajador.

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 N° 728.

<u>Sétimo</u>: En relación a la injuria

La Real Academia Española[4], define la palabra injuria como:

[3] BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El Despido en el Derecho Laboral Peruano (1º ed.) Lima: Ara Editores, 2002, p.48.
[4] http://dle.rae.es/?id=LdDr8CP. Consultado el 15 de junio de 2018.

"Agravio, ultraje de obra o de palabra. Hecho o dicho contra razón y justicia. Daño o incomodidad que causa algo".

En la doctrina algunos juristas[5] la definen así:

"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".

Por su parte, LEDESMA NARVAEZ[6] 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 agregados).

De lo expuesto se concluye 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; no importando que los enunciados que afecten dicho derecho sean ciertos o falsos, pues lo que importa es el derecho que se ha visto mancillado por afirmaciones de terceros.

Octavo: En relación a la falta grave por injuria

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,

[5] Citado por LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. "Litigios, honor y defensa". En: Revista de Derecho & Sociedad PUCP N°38, páginas 238-239.
[6] LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. "Litigios, honor y defensa". En: Revista de Derecho & Sociedad PUCP N°38, página 239.

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 precisar que la 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, 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 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 objetivas y suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, el cual 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.

Noveno: Análisis del caso concreto

Al respecto, debemos decir que el principal fundamento de la recurrente se basa en cuestionar que ***no se ha tenido en cuenta el contexto del comentario*** realizado por demandante, de donde se advierte que estaba referido a los directivos de la institución.

Décimo: En ese sentido, resulta pertinente señalar que en la **carta notarial**, de fecha **veintisiete de diciembre de dos mil trece**, que obra fojas cuatro a cinco,

al demandante se le imputa la falta grave prevista en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues se le atribuye que a través de la página social "Facebook", ha realizado el siguiente comentario en agravio a su empleador:

"***Totalmente de acuerdo y si leen esto. Ya les dije en su cara, no son eternos, pero si son basura y de lo peor***".

Siendo este el único comentario en la cual basa la entidad empleadora para imputarle la comisión de falta grave por injuria al accionante.

Décimo Primero: A fin de determinar el contexto en que se publicó tal comentario por el accionante Freud Enrique Melgar Aliaga, se tiene a la vista las hojas impresas de la página social "Facebook" que obran a fojas once y doce, en donde figura como publicación principal del señor Miguel Martin Correa Coronel, lo siguiente:

"Muy decepcionado por lo que sucede, siempre fui consecuente y respete los principios de la institución, nunca conspiré a pesar que otros si lo hicieron, puse el hombro y colaboré siempre que me lo pidieron, tuve mis altibajos como todo docente pero nunca perdí el compromiso aun cuando ya estaba fuera por propia voluntad… me duele el trato y me indigna que hoy por hoy me paguen con esta moneda…"

Es a través de esta publicación que el accionante ha realizado el comentario descrito en el fundamento octavo y que dio origen al despido por falta grave del trabajador, existiendo en el mismo más comentarios de otros usuarios como: "Nikita Aguilar", "Christiam Hurtas", "Marlo Carranza Purca" y "Jesús Cueva Cueva".

legis.pe

Décimo Segundo: Este Tribunal Supremo, de la verificación del contexto en donde se efectuó el comentario del accionante, advierte que si bien se ha realizado una referencia de la "institución", no se ha señalado mayores elementos de identificación (nombres) que permitan individualizar al presunto agraviado o agraviados, como serían los miembros directivos que alega la demandada.

En efecto, solo se evidencian referencias generales que no conllevan a obtener a un destinatario claramente delimitado y sobre el cual recaería la afectación en su honor y dignidad; por el contrario, a esta indeterminación contextual del presunto agraviado con el comentario alegado como injurioso que sustentó el despido del demandante, este Supremo Tribunal considera que las sanciones disciplinarias debido a su naturaleza perjudicial a los intereses subjetivos de las personas deben ser aplicadas luego que su ocurrencia ha sido objetivamente acreditada, es decir, de manera expresa e inequívoca; situación que no se ha producido en el presente caso; por tanto, la decisión adoptada por la demandada no evidencia un ejercicio razonable de la facultad sancionadora, incurriendo en un despido arbitrario[7], resarcible mediante la indemnización legal establecida por las instancias de mérito.

Décimo Tercero: De lo expuesto, se desprende que la Sala ha considerado que el despido del actor es arbitrario pues la conducta injuriosa atribuida al actor no está acreditada, concluyendo esta Sala Suprema que al expedirse la Sentencia de Vista no se ha infraccionado por interpretación errónea 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 lo que la causal denunciada devie ne en **infundada.**

[7] 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.

Por estas consideraciones:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Instituto de Ciencias y Humanidades**, mediante escrito de fecha once de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos veintiséis a doscientos treinta y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del catorce de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos diez a doscientos dieciocho, **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por **Freud Enrique Melgar Aliaga**, sobre indemnización por despido arbitrario, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

legis.pe

S.S.

ARÉVALO VELA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

JCCS/JCQP