



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

CASACIÓN LABORAL N° 22802-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO (Ley N°26636)

Sumilla: La extinción del vínculo laboral que se encuentre fundado en falta grave por concurrencia en estado de embriaguez, previsto en el literal e) 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, debe ser acreditada con documentos idóneos que demuestren la configuración del despido, teniendo en cuenta los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad.

Lima, veintiséis de octubre de dos mil dieciocho.-

VISTA; la causa número veintidós mil ochocientos dos, guión dos mil diecisiete, guion **LAMBAYEQUE**, en audiencia pública de la fecha y luego de verificada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Duke Energy International Egenor Sociedad en Comandita por Acciones**, mediante escrito presentado el cinco de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil novecientos cincuenta y siete a mil novecientos setenta y uno, contra la **Sentencia de Vista** del treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil novecientos cuarenta y tres a mil novecientos cincuenta y uno, **en cuanto confirmó la sentencia apelada** del veintiuno de noviembre de dos mil dieciséis, que corre de fojas mil ochocientos cincuenta y cuatro a mil ochocientos setenta, **que declaró fundada la demanda;** en el proceso seguido por el demandante, **Abelardo Rojas Pérez**, sobre **nulidad de despido**.

CONSIDERANDO:

Primero: El recurso de casación cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y artículo 57° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, necesarios para



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

CASACIÓN LABORAL N° 22802-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO (Ley N°26636)

su admisibilidad; por ello, corresponde examinar si el recurso reúne los requisitos de fondo.

Segundo: El artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, regula que el recurso de casación deberá estar fundamentado con claridad, señalando con precisión las causales descritas en el artículo 56° del mencionado cuerpo legal, a saber: **a)** la aplicación indebida de una norma de derecho material; **b)** la interpretación errónea de una norma de derecho material; **c)** la inaplicación de una norma de derecho material; y, **d)** la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República o por las Cortes Superiores de Justicia, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores y, según el caso, la parte recurrente indique lo siguiente: **a)** qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse; **b)** cuál es la correcta interpretación de la norma; **c)** cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse; y, **d)** cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción.

Tercero: La recurrente denuncia como causales de su recurso:

- i) Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú y artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil.***
- ii) Interpretación errónea del literal e) 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.***

Cuarto: Respecto a la causal mencionada en el **acápito i)**, debe señalarse que el recurso de casación es eminentemente formal y procede solo por las causales



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

CASACIÓN LABORAL N° 22802-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO (Ley N°26636)

taxativamente previstas en el artículo 56° de la Ley y número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley y número 27021, referidas a normas de naturaleza material. En el caso concreto, se aprecia que la empresa recurrente denuncia “infracción normativa”, lo cual no se encuentra previsto como causal de casación en el artículo antes citado, más aún si su denuncia está referida a normas de carácter procesal, no contemplada en la precitada disposición; en consecuencia, la causal bajo examen deviene en **improcedente**.

Quinto: Verificada la causal denunciada en el ***acápito ii)***, se tiene que la recurrente señala cuál considera que es la correcta interpretación de la norma que invoca, así como la incidencia en la decisión del fallo tras una adecuada interpretación, por lo que ha cumplido con lo establecido en el inciso b) del artículo 58° de la Ley Procesal del Trabajo, deviniendo en **procedente**.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Sexto: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en interpretación errónea de la norma contenida en la causal declarada procedente, es pertinente realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, ya que sin hechos no se puede aplicar el derecho, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de lo que ha sido materia de controversia y de lo decidido por las instancias de mérito.

6.1.- Del escrito de demanda que corre de fojas trece a dieciocho, aclarada mediante escrito obrante de fojas trescientos cuarenta y cuatro a trescientos sesenta y dos, el actor pretende que se declare nulo su despido y se ordene la reposición en su puesto habitual de trabajo, además del pago de las remuneraciones insolutas, intereses legales, costas y costos del proceso.

6.2.- El Primer Juzgado Transitorio de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, mediante sentencia del veintiuno de noviembre de dos mil



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

CASACIÓN LABORAL N° 22802-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO (Ley N°26636)

dieciséis, que corre de fojas mil ochocientos cincuenta y cuatro a mil ochocientos setenta, declaró fundada la demanda.

6.3.- La Tercera Sala Laboral de la referida Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista del treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil novecientos cuarenta y tres a mil novecientos cincuenta y uno, confirmó la sentencia apelada que declaró fundada la demanda en cuanto a la pretensión de nulidad de despido con reposición laboral, revocándola en el extremo que dispone el pago de las remuneraciones devengadas y reformándola declararon infundado ese extremo.

Sobre la interpretación errónea del literal e) 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.

Séptimo: El artículo que sustenta la causal que se denuncia 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: (...)

e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo”.

Sobre el Despido

Octavo: 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° 22802-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO (Ley N°26636)

Alonso García define al 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, Pla Rodríguez señala:

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

Al respecto, Montoya Melgar sostiene que los caracteres del despido se constituyen de la siguiente manera: **a)** es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; **b)** es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; **c)** es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende 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 *ad futurum* los efectos del contrato³.

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)** relacionadas con la capacidad del trabajador; y, **b)** relacionadas 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 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”, Tercera edición, Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.

³ Vid. MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El despido en el derecho laboral peruano”, Tercera edición, Lima, Editorial Jurista Editores, página 66.



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

CASACIÓN LABORAL N° 22802-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO (Ley N°26636)

Clasificación de los despidos

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

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

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

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

9.2.- Despido arbitrario.- 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

9.3.- Despido nulo.- Es entendido como aquel que afecta o vulnera derechos fundamentales, siendo que por el grado de afectación requiere de una protección mayor, y se produce cuando se despide a un trabajador por algunas de las causales establecidas en el artículo 29° del Texto Único Ordenado del Decreto



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

CASACIÓN LABORAL N° 22802-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO (Ley N°26636)

Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

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

9.5.- Despido fraudulento.- Es aquel producido por el empleador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera que resulta contrario a la verdad y rectitud que debe existir en una relación laboral.

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

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

9.6.- Despido indirecto.- Este tipo de despido ha sido concebido como una contraparte al despido justificado, y se produce cuando el empleador actúa afectando o contraviniendo lo establecido en el contrato de trabajo, lo que viene a constituirse en “actos de hostilidad”, que no viene a ser otra cosa que el actuar o el



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

CASACIÓN LABORAL N° 22802-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO (Ley N°26636)

dejar de hacer, de modo tal que se atente, displicente o específicamente, contra los derechos del trabajador.

Análisis del caso concreto en cuanto a la infracción bajo examen

Décimo: A partir de la causal denunciada y declarada procedente por este Supremo Tribunal, debe determinarse si efectivamente la falta atribuida al demandante se produjo y si ella reviste gravedad como para poner término a la relación laboral.

Décimo Primero: La falta grave, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas⁴. Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, según el cual ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, pues quien los acusa debe probarlos, correspondiendo entonces al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia del mismo despido, cuando lo invoque.

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

Décimo Segundo: En el caso concreto se advierte que la sanción impuesta al actor fue consecuencia de una falta atribuida como grave. Es así que de acuerdo a los medios probatorios que corren en autos, los cargos imputados al demandante, según Carta de Preaviso de fecha cuatro de mayo de dos mil cuatro, obrante a fojas doscientos cuarenta y siete y doscientos cuarenta y ocho y Carta de Despido

⁴ Blancas Bustamante, Carlos, “El despido en el derecho laboral Peruano”, Jurista Editores. Tercera Edición, página 193.



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

CASACIÓN LABORAL N° 22802-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO (Ley N°26636)

del diez de mayo de dos mil cuatro, que corre de fojas doscientos cuarenta y nueve a doscientos cincuenta y uno, son los siguientes: **a)** Incumplimiento injustificado de sus obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; **b)** El uso de un vehículo de propiedad de la empresa en estado de embriaguez; **c)** El ingreso al local de la empresa por un lugar no autorizado; **d)** La concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez; y, **e)** El incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y las disposiciones internas sobre seguridad e ingreso al centro de trabajo.

Décimo Tercero: Además, se debe tener presente que el procedimiento de despido debe realizarse y/o analizarse, entre otros, apreciando el Principio de Razonabilidad, entendido como aquel criterio íntimamente vinculado al valor justicia y que se encuentra en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, expresándose como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales y exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias⁵. Ello equivale a decir que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar algún tratamiento diferente y no dejar de lado la razón de ser del despido, que debe ser antecedido por una falta que por su intensidad o relevancia califique como grave, incurrida por el trabajador.

Décimo Cuarto: De lo actuado se advierte que el intento de ingresar el demandante a su centro de trabajo en estado de embriaguez, como lo afirma la propia demandada en la Carta de Despido, no hace evidente que se haya puesto en peligro las instalaciones de la empresa o en riesgo la integridad de sus trabajadores; por lo mismo, ese acto, al margen de la veracidad del estado de embriaguez, no reúne los criterios mínimos de razonabilidad y proporcionalidad para imponer una sanción de despido, al no haberse tenido en cuenta la categoría,

⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional del 05 de febrero de 2009, recaída en el expediente N°00535-20 09-PA/TC.



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

CASACIÓN LABORAL N° 22802-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO (Ley N°26636)

antigüedad y antecedentes disciplinarios del trabajador, para determinar la graduación justificada y razonada de una sanción justa, en relación con la conducta atribuida.

Décimo Quinto: Por lo demás, y como lo relieves la Sala Superior, no se ha determinado que la concurrencia al centro de labores en el estado atribuido haya tenido la condición de reiterada, siendo relevante además que en la Carta de Despido se mencione un impedimento de ingreso del trabajador a su centro de labores, con lo que cualquier potencial puesta en peligro de los bienes de la demandada sólo se limitó a una posibilidad, que no ocurrió, y no a una situación cierta que haya perjudicado de modo objetivo e irreversible algún bien jurídicamente protegible.

Décimo Sexto: En ese contexto, el contenido y alcances de la Sentencia impugnada permiten sostener que no se ha infraccionado el literal e) 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, en cuya virtud la causal declarada procedente y el recurso de su propósito devienen en **infundado**.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo regulado además por el artículo 59° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo,

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Duke Energy International Egenor Sociedad en Comandita por Acciones**, mediante escrito presentado el cinco de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil novecientos cincuenta y siete a mil novecientos setenta y uno; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** del treinta y uno de mayo



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

CASACIÓN LABORAL N° 22802-2017
LAMBAYEQUE
Nulidad de despido
PROCESO ORDINARIO (Ley N°26636)

de dos mil diecisiete, que corre de fojas mil novecientos cuarenta y tres a mil novecientos cincuenta y uno; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, conforme a Ley; en el proceso seguido por el demandante, **Abelardo Rojas Pérez**, sobre **nulidad de despido**; **interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta**; y los devolvieron.

S.S.

YRIVARREN FALLAQUE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

YAYA ZUMAETA

TORRES GAMARRA

MALCA GUAYLUPO

avch /Jvm