

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

**CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

***Sumilla:** El empleador asume que el trabajador cumplirá cabalmente con sus funciones, pues de lo contrario se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva, de conformidad con el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR. En el caso de autos, está acreditado que el actor incurrió en la falta grave imputada.*

Lima, veinte de marzo de dos mil diecinueve.-

VISTA; la causa número veinticinco mil seiscientos ochenta y siete, 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, Torres Gamarra y Ato Alvarado; y con el **voto en discordia** del señor juez supremo, **Yrivarren Fallaque** con la adhesión de los señores jueces supremos De la Rosa Bedriñana y Malca Guaylupo; 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 el demandante, **Sandro David Salcedo Pum**, mediante escrito presentado el veinte de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y cinco a cuatrocientos ochenta, contra la **Sentencia de Vista** de fecha uno de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos veintiséis a cuatrocientos cuarenta y uno, **que confirmó la sentencia apelada** de fecha treinta y uno de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos ochenta y siete a cuatrocientos tres, **que declaró infundada la demanda;** en el proceso seguido con la demandada, **Lan Perú Sociedad Anónima**, sobre indemnización por despido arbitrario.

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:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

- i) Interpretación errónea del inciso a) 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.*
- ii) Contravención de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, del artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y de los incisos 3) y 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil.*

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 veintiséis a cuarenta y uno, subsanada mediante escritos obrantes a fojas cuarenta y cuatro y cuarenta y seis, el actor solicita el pago de una indemnización por despido arbitrario por la suma total de cuarenta y dos mil trescientos veintiséis con 00/100 soles (S/.42,326.00), más intereses legales, costas y costos del proceso.

2.2. Sentencia de primera instancia: El Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha treinta y uno de mayo de dos mil dieciséis, obrante de fojas trescientos ochenta

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

y siete a cuatrocientos tres, declaró infundada la demanda, al considerar que se encuentra suficientemente acreditada la falta de diligencia del demandante para el cumplimiento y desempeño de las labores que le fueron encomendadas.

2.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha uno de junio de dos mil diecisiete, obrante de fojas cuatrocientos veintiséis a cuatrocientos cuarenta y uno, confirmó la sentencia emitida en primera instancia que declaró infundada la demanda, argumentando que el actor admite que ocurrieron los hechos que la demandada le imputa como falta grave y admite su responsabilidad, siendo que el hecho atribuido al demandante por si solo resulta grave, dada la responsabilidad, por lo que no es necesario que se determine la reincidencia.

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)***, el recurrente señala que las imputaciones no han sido claras y se han sustentado únicamente en afirmaciones de la demandada, sin que hayan sido corroboradas por otros medios de prueba; en ese sentido, 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**.

3.2. Respecto a las causales mencionadas en el ***acápite ii)***, debe reiterarse que el recurso de casación es eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente previstas en el artículo 56° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, referidas a normas de naturaleza material. En el caso concreto, se aprecia que el recurrente denuncia “contravención”, la cual no se encuentra prevista como causal de casación en el

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario

PROCESO ORDINARIO

artículo antes citado, más aún si se refiere a disposiciones de naturaleza procesal; en consecuencia, las causales invocadas son **improcedentes**.

Sobre la causal declarada procedente

Cuarto: El inciso a) 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, 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:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad (...).”

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Quinto: Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si el actor incurrió o no en la falta grave prevista en el inciso a) 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, ello con la finalidad de dilucidar si existió causa justa de despido y si corresponde el pago de una indemnización por despido arbitrario.

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° 25687-2017
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
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, Pla Rodríguez señala que:

“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 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 que su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador y que 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.

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, tanto así que nuestra legislación ha contemplado en el referido 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.

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.

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 ibid. 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° 25687-2017
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

Sobre la falta grave prevista en el inciso a) 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: La buena fe laboral se puede definir como un Principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto que sirva como guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente⁴.

Asimismo, la buena fe laboral implícitamente contempla la relación de confianza que debe existir entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo y, en tal línea, el empleador asume que el trabajador cumplirá cabalmente con sus funciones.

Siendo así, la interpretación del inciso a) 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 relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador, que demuestra que las labores desarrolladas no han sido cumplidas con lealtad y fidelidad. Además, se tiene que las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno de Trabajo, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores, pues de lo contrario el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva.

Solución al caso concreto

Octavo: De la revisión de autos se aprecia que el recurrente en su recurso de casación⁵, respecto a la causal bajo examen, sostiene lo siguiente:

⁴ PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, página 515.

⁵ Fojas 465 a 480.

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

1. En la Carta de fecha catorce de septiembre de dos mil once⁶ se señala textualmente “Carta de Despido”, con lo que se acredita que desde el inicio del proceso sancionador la demandada tuvo la intención de despedirlo sin valorar o esperar que haga sus descargos.
2. En el escrito de descargo⁷ presentado por el actor en ningún momento reconoce haber cometido la falta grave que se le imputó.
3. La demandada en ningún momento ha probado que la aeronave por la cual se le imputó la falta grave tenía impedimento de ingresar a su destino, es decir a la ciudad de Rosario en la República de Argentina.
4. No está acreditado que los hechos imputados a su persona revistan tal gravedad que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.
5. Los Memorandos de fecha cuatro de diciembre de dos mil ocho⁸ y veinticuatro de abril de dos mil nueve⁹, cursados al demandante, no contienen disposición sancionadora alguna.

Noveno: En cuanto al **punto número uno**, de la revisión de la Carta de fecha catorce de septiembre de dos mil once se aprecia que si bien es cierto en el título se señala textualmente “Carta de Despido”, también lo es que en la parte final de dicho documento se menciona:

*“En atención a lo antes expuesto, encontramos fundamentos objetivos que justifican el **presente pre aviso de despido**, por lo que conforme a ley, se le concede el plazo de seis (06) días naturales para formular sus descargos escritos ante esta Jefatura, computados a partir del día siguiente de recibida esta comunicación, luego de lo cual se le hará conocer de la decisión que finalmente adopte la empresa. (...)”* (subrayado y resaltado nuestros).

⁶ Fojas 7 a 10.

⁷ Fojas 11 a 14.

⁸ Fojas 237.

⁹ Fojas 238.

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

Siendo así, se advierte que el contenido del documento deja clara la finalidad del mismo, cual es cursar al actor la Carta de Preaviso de Despido y otorgarle el plazo de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le imputan, más aún si mediante Carta de fecha veintiuno de septiembre de dos mil once¹⁰ la demandada realiza la aclaración respecto a que la primera Carta constituía un preaviso. Por lo tanto, está acreditado que la demandada actuó conforme a lo establecido en el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, referido al procedimiento de despido.

Décimo: Respecto a los **puntos números dos, tres, cuatro y cinco**, de la revisión de la carta de descargo de fecha veinte de septiembre de dos mil once¹¹ así como del escrito de demanda¹², se tiene que el recurrente no reconoce de manera precisa haber cometido la falta grave que se le imputa; sin embargo, dicha falta grave¹³ está acreditada en autos, ya que se aprecia del correo electrónico¹⁴ emitido por el actor el veintiséis de agosto de dos mil once a horas cuatro y cuarenta y tres de la tarde, en el que se adjunta la Programación de Vuelos del día veintisiete de agosto de dos mil once, que en dicha Programación figura la que correspondía a la Aeronave con Matrícula 319 CC-BCA, siendo que a fojas ciento treinta y siete obra la impresión de pantalla del Sistema Movement Manager, en el que se observa que respecto de dicha aeronave con los vuelos LA2779 y LA2778 aparece una alerta resaltada en rojo, documental que en el decurso del proceso no ha sido cuestionada por la parte demandante.

¹⁰ Fojas 16.

¹¹ Fojas 11 a 14.

¹² Fojas 26 a 41.

¹³ Que consiste en haber programado la aeronave con matrícula A319/CC-BCA que operaba la ruta LA2779 el día veintisiete de agosto de dos mil once de la ciudad de Lima en Perú a la ciudad de Rosario en Argentina, cuando no estaba autorizada para operar en territorio argentino por falta de permisos emitidos por la Autoridad de dicho país.

¹⁴ Fojas 132 a 134.

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario

PROCESO ORDINARIO

En ese sentido, el actor incurrió en la falta grave imputada, desde que como se aprecia de las tareas que corresponden al Supervisor COO¹⁵ (cargo del demandante), era su responsabilidad “Elaborar y Publicar la Programación Diaria”, debiendo tenerse en cuenta que el hecho imputado al actor pudo traer como consecuencia que no solo se impida aterrizar a la Aeronave en la ciudad de Rosario en la República de Argentina, perjudicando así a los pasajeros, sino también que se le imponga sanciones a la demandada, sin dejar de lado el daño a la imagen de la emplazada y a los propios pasajeros, lo que evidencia la gravedad de la falta en que incurrió el demandante, a pesar de haber sido capacitado en el uso del Sistema Informático Movement Manager, conforme se aprecia de la copia del Libro de Control de Clases que corre de fojas ciento veintinueve a ciento treinta.

Décimo Primero: El recurrente menciona que los Memorandos de fecha cuatro de diciembre de dos mil ocho y cuatro de abril de dos mil nueve no contienen disposición sancionadora alguna, que pueda tenerse en cuenta como antecedente disciplinario; no obstante, en el Memorando que corre a fojas doscientos treinta y siete se menciona que: *“El propósito de la presente es transmitirle mi preocupación acerca de la falta de rigurosidad en la aplicación de nuestros procedimientos de operación en la re-programación del avión (...) la cual no está autorizada para operar en territorio boliviano por falta de permisos (...)”*, y en el Memorando que corre a fojas doscientos treinta y ocho se menciona que: *“El propósito de la presente, es para transmitirle un severo llamado de atención en vista de la falta cometida (...) con la elaboración de la programación internacional de aeronaves de la flota A319 del día 24 de Abril, (...) en esa fecha no contaba con las autorizaciones legales para ingresar al Ecuador”*.

Por lo tanto, si bien no existe en estricto una sanción disciplinaria en contra del actor que constituya antecedente, con dichos documentales se acredita que el

¹⁵ Fojas 88 a 89.

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

actor incurrió en una reiteración en el incumplimiento de sus funciones, a pesar que a la fecha de imputada la falta grave tenía más de seis años trabajando en Lan Perú Sociedad Anónima, lo cual sirve como referencia para la decisión de despido del actor, ya que como se ha expuesto precedentemente los hechos imputados constituyen de por sí una falta grave que amerita la sanción de despido, al poner en peligro, sin justificación razonable, diversos bienes jurídicamente protegibles, que son relevante en la labor económica de transporte aéreo de pasajeros que desarrolla la demandada.

Décimo Segundo: De lo expuesto se tiene que el Colegiado Superior no incurrió en infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) 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, ya que está acreditada la causa justa de despido, por lo que no corresponde al actor el pago de una indemnización por despido arbitrario; en ese sentido, la causal bajo examen y el recurso planteado deviene en **infundado**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo establecido además por el artículo 59° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo,

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Sandro David Salcedo Pum**, mediante escrito presentado el veinte de julio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos sesenta y cinco a cuatrocientos ochenta; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha uno de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas cuatrocientos veintiséis a cuatrocientos cuarenta y uno; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Lan Perú Sociedad Anónima**, sobre

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario

PROCESO ORDINARIO

indemnización por despido arbitrario; interviniendo como ponente el señor Juez Supremo Yaya Zumaeta; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YAYA ZUMAETA

TORRES GAMARRA

ATO ALVARADO

JLMC / AHC

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 **Torres Gamarra** 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 EN DISCORDIA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YRIVARREN FALLAQUE CON LA ADHESIÓN DE LOS SEÑORES JUECES SUPREMOS DE LA ROSA BEDRIÑANA Y MALCA GUAYLUPO, ES COMO SIGUE:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Sandro David Salcedo Pum**, mediante escrito presentado el veinte de julio de dos mil diecisiete, que

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

corre en fojas cuatrocientos sesenta y cinco a cuatrocientos ochenta, contra la **Sentencia de Vista** de fecha uno de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos veintiséis a cuatrocientos cuarenta y uno, que **confirmó** la **sentencia apelada** de fecha treinta y uno de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos ochenta y siete a cuatrocientos tres, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso seguido con la demandada, **Lan Perú S.A.**, sobre indemnización por despido arbitrario.

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:

- iii) Interpretación errónea del inciso a) 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.*
- iv) Contravención de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; del artículo 12° de la Ley Orgánica del Poder Judicial; y de los incisos 3) y 4) del artículo 122° del Código Procesal Civil.*

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.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017
LIMA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

Segundo: Antecedentes judiciales

2.1. Pretensión demandada: Como se aprecia de la demanda que corre en fojas veintiséis a cuarenta y uno, el actor solicita el pago de indemnización por despido arbitrario por la suma total de cuarenta y dos mil trescientos veintiséis con 00/100 Nuevos Soles (S/.42,326.00); más intereses legales, con costas y costos del proceso.

2.2. Sentencia de primera instancia: El Décimo Octavo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia de fecha treinta y uno de mayo de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda, al considerar que se encuentra suficientemente acreditada la falta de diligencia del demandante para el cumplimiento y desempeño de las labores que le fueron encomendadas.

2.3. Sentencia de segunda instancia: La Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha uno de junio de dos mil diecisiete, confirmó la sentencia emitida en primera instancia que declaró infundada la demanda, argumentando que el actor admitió que ocurrieron los hechos que la demandada le imputa como falta grave y admite su responsabilidad, siendo que el hecho atribuido al demandante por si solo resulta grave, dada la responsabilidad, por lo que no es necesario que se determine la reincidencia.

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 **acápito i)**, el recurrente señala que las imputaciones no han sido claras y se han sustentado únicamente en afirmaciones de la demandada, sin que hayan sido corroboradas por otros medios de pruebas; en ese sentido, 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

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

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

3.2. Respecto a las causales mencionadas en el **acápito ii)**, debe reiterarse que el recurso de casación es eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, referidas a normas de naturaleza material. En el caso concreto, se aprecia que el recurrente denuncia “contravención”, la cual no se encuentra prevista como causal de casación en el artículo antes citado; en consecuencia, las causales invocadas devienen en **improcedentes**.

Cuarto: En relación a la causal declarada procedente referida a la interpretación errónea del inciso a) 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, 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:

b) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad (...).”

Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si el actor incurrió o no en la falta grave prevista en el

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario

PROCESO ORDINARIO

inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, ello con la finalidad de dilucidar si existió causa justa de despido y si corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario.

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.

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”¹⁶.

Por su parte, Pla Rodríguez señala que:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”¹⁷.

Al respecto, Montoya Melgar sostiene que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a que su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador y que 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 contrato¹⁸.

¹⁶ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, página 66.

¹⁷ PLÁ RODRIGUEZ, citado por *ibíd.* página 66.

¹⁸ 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° 25687-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

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, tanto así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador.

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 .

Sétimo: Sobre la falta grave prevista en el inciso a) 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.

La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto que sirva como guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente¹⁹.

Asimismo, la buena fe laboral implícitamente contempla la relación de confianza que debe existir entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo y, en tal línea, el empleador asume que el trabajador cumplirá cabalmente con sus funciones.

Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral,

¹⁹ PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *“El derecho individual del trabajo en el Perú”* Lima: Editorial Gaceta Jurídica, página 515.

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador, que demuestra que las labores desarrolladas no han sido cumplidas con lealtad y fidelidad. Además, se tiene que las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno de Trabajo, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores, pues de lo contrario el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva.

Octavo: Solución al caso concreto

De la revisión de la Carta de fecha catorce de setiembre de dos mil once se aprecia que si bien es cierto en el título se señala textualmente “Carta de Despido”, también lo es que en la parte final de dicho documento se menciona:

*“En atención a lo antes expuesto, encontramos fundamentos objetivos que justifican el **presente pre aviso de despido**, por lo que conforme a ley, se le concede el plazo de seis (06) días naturales para formular sus descargos escritos ante esta Jefatura, computados a partir del día siguiente de recibida esta comunicación, luego de lo cual se le hará conocer de la decisión que finalmente adopte la empresa. (...)”* (subrayado y resaltado nuestros)

Siendo así, se advierte que el contenido del documento deja en claro la finalidad del mismo, que es la de cursar al actor la Carta de Preaviso de Despido a efectos que otorgar el plazo de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le imputan, más aún si mediante Carta de fecha veintiuno de setiembre de dos mil once²⁰ la demandada realiza la aclaración respecto a que la primera Carta constituía un preaviso. Por lo tanto, está acreditado que la demandada actuó conforme a lo establecido en el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR, referido al procedimiento de despido.

²⁰ Fojas 16.

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario

PROCESO ORDINARIO

Noveno: Asimismo, mediante carta de preaviso de despido, que corre en fojas veintidós a veinticinco, se le imputó al demandante haber incurrido en la falta grave establecida en los literales a) y b) del artículo 11° y literales a) y w) del artículo 89° del Reglamento Interno de Trabajo, por los siguientes actos:

“(...) se ha constatado una manifiesta y grave inconducta laboral de su parte en su calidad de Supervisor CCO, con más de tres años de experiencia ejecutando dichas funciones, como consecuencia de haber incumplido con las disposiciones establecidas en nuestro Reglamento Interno de Trabajo y en el Manual de Procedimientos del COO al haber programado la aeronave con matrícula A319/CC-BCA que operaba la ruta LA2779/27AGO LIM.ROS, tal como consta de la programación de vuelos del 27 de agosto de 2011 debidamente suscrita por usted, la cual no estaba autorizada para operar en territorio argentino por falta de permisos permitidos por la autoridad de dicho país”.

Al respecto, el actor mediante carta de descargo, que corre en fojas veintiséis a veintinueve, señaló que: *“(...) es matemáticamente imposible eliminar el margen de error en una actividad continua e indefinida en el tiempo”*; además, indicó que los errores en la programación son subsanados por los turnos que continúan, siendo responsabilidad compartida, siendo el Ejecutivo del turno quien tiene la responsabilidad de hacer el seguimiento a los vuelos y matrícula, negando que la conducta haya sido reiterada, ya que no se le ha atribuido procedimiento sancionador alguno. En ese sentido, no se advierte que el demandante haya reconocido haber cometido una falta grave.

Décimo: Por otra parte, debemos decir que si bien el Reglamento Interno de Trabajo permite al empleador extinguir la relación laboral, en aplicación de la falta grave prevista en la parte final del inciso a) 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, consistente en la inobservancia del Reglamento Interno

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

**Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO**

de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda por la autoridad competente, que revista gravedad; siendo ello así, para que proceda el despido por dicha causal, la inobservancia del Reglamento debe estar revestida de gravedad, lo que quiere decir que no cualquier incumplimiento es pasible de ser imputado por la causal antes mencionada.

Décimo Primero: Cabe precisar que la demandada imputa al actor como falta grave el error en la programación de matrícula de un vuelo, es decir que la aeronave no tenía autorización para operar en territorio argentino; sin embargo, la demandada sostiene que dicha omisión puso en riesgo que dicho vuelo no pueda aterrizar en el territorio de Argentina, ciudad de Rosario, lo que hubiera ocasionado sanciones a la demandada.

Décimo Segundo: Al respecto, no se encuentra acreditado que el recurrente haya programado la aeronave con matrícula A319/CC-BCA que operaba la ruta LA 2779/27 AGO LIM-ROS el veintisiete de agosto de dos mil once, cuando esta no tenía los permisos o que tales hechos revistan de la gravedad que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, toda vez que el demandante en todo momento refirió que el sistema informático de programación de operaciones denominado Movement Manager no encendió ninguna alerta que la citada aeronave no contaba con los permisos para ingresar a Rosario/Argentina, máxime si la demandada no presentó ningún medio probatorio directo o indirecto que acredite tal situación, toda vez que el supuesto medio probatorio que la demandada presentó y la Sala Laboral señala en su considerando décimo sexto, no resulta ser un medio probatorio fehaciente que pruebe lo argumentado por la emplazada.

Décimo Tercero: Asimismo, las instancias de mérito no han tenido en cuenta que en la declaración efectuada por el apoderado de la demandada señaló a la tercera respuesta (fojas trescientos setenta y cinco – parte pertinente) que la aeronave aterrizó en Rosario/Argentina y posteriormente regresó a Lima/Perú, con lo cual se acredita que la aeronave no tuvo impedimentos para volar y que este hecho fue de sustento para despedir al actor. Por su parte, la demandada señala que esta situación se pudo lograr por gestiones que tuvo que realizar la empresa al mayor nivel, a fin de evitar el riesgo corporativo; sin

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario

PROCESO ORDINARIO

embargo, la emplazada tampoco ha podido probar las supuestas gestiones que realizó la empresa al más alto nivel.

Décimo Cuarto: En lo relativo a los dos Memos cursados al demandante, al no contener disposición sancionadora alguna, no debe considerarse que los memos de fechas cuatro de diciembre de dos mil ocho y del cuatro de abril de dos mil nueve son sanciones impuestas por la demandada, ya que la demandada no cursó al actor carta de cargos para que realice sus descargos por los hechos ocurridos en los años 2008 y 2009, de conformidad con lo establecido en el artículo 31° d el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR. En ese sentido, los memos no constituyen antecedentes laborales del demandante, por lo que no se acredita el carácter reincidente del actor.

Décimo Quinto: De lo expuesto se tiene que el Colegiado Superior incurrió en infracción normativa por interpretación errónea del inciso a) 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, ya que no está acreditada la causa justa de despido, por lo que le corresponde al actor la indemnización por despido arbitrario; en ese sentido, la causal bajo examen y el recurso planteado deviene en **fundado**.

Por estas consideraciones

NUESTRO VOTO es porque se declare **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Sandro David Salcedo Pum**, mediante escrito presentado el veinte de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos sesenta y cinco a cuatrocientos ochenta; en consecuencia, **SE CASE** la **Sentencia de Vista** de fecha uno de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos veintiséis a cuatrocientos cuarenta y uno; **y actuando en sede de instancia: SE REVOQUE** la **sentencia apelada** de fecha treinta y uno de mayo de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos ochenta y siete a cuatrocientos tres, que declaró infundada la demanda, **REFORMÁNDOLA** se declare **FUNDADA**, **SE ORDENE** que el juez de primera instancia efectúe el cálculo de la indemnización por despido arbitrario en

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

CASACIÓN LABORAL N° 25687-2017

LIMA

Indemnización por despido arbitrario

PROCESO ORDINARIO

ejecución de sentencia; **SE DISPONE** la publicación de la presente resolución en el diario oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Lan Perú S.A.**, sobre indemnización por despido arbitrario; y devuélvase.

S. S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

NMLC