



CORTE SUPREMA DE
JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: BURNEO
BERMEJO Roberto Rolando FAU
20159981216 soft
Fecha: 30/09/2024
17:52:59, Razón: RESOLUCIÓN
JUDICIAL, D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE
JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: RAMAL
BARRENECHEA ENRIQUE
FERNANDO /Servicio Digital
Fecha: 30/09/2024 07:20:49, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL, D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE
JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: MALCA
GUAYLUPO VICTOR RAUL
/Servicio Digital
Fecha: 30/09/2024 08:25:40, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL, D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE
JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: CARLOS CASAS
ELISA VILMA /Servicio Digital
Fecha: 30/09/2024 13:44:48, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL, D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE
JUSTICIA CORTE SUPREMA
- Sistema de Notificaciones
Electronicas SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Secretario De Sala -
Suprema: BOLAÑOS SORIANO
JESSICA ANGHELINA BEGOÑA
/Servicio Digital
Fecha: 30/10/2024 08:58:55, Razón:
RESOLUCIÓN
JUDICIAL, D. Judicial: CORTE
SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

STICIA CORTE
SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas
SINOE
SEDE PALACIO DE JUSTICIA,
Vocal Supremo: CARRASCO ALARCON LUIS
ALBERTO /Servicio Digital
Fecha: 27/09/2024 13:13:38, Razón: RESOLUCIÓN
JUDICIAL, D. Judicial: CORTE SUPREMA /
LIMA, FIRMA DIGITAL

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23624 – 2021 LIMA Desnaturalización de contrato y otros PROCESO ORDINARIO – NLPT

Sumilla. La falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, se configura a pesar de que las acciones de un trabajador se den fuera del lugar de trabajo, si implican una conducta socialmente inaceptable, pueden ser

sancionadas si están debidamente tipificadas en el Reglamento Interno de Trabajo.

En este caso, la agresión doméstica no solo afecta la imagen del trabajador, sino que contraviene principios éticos que la empresa exige a sus empleados.

Palabras clave: desnaturalización, despido y reposición.

Lima, dieciséis de julio de dos mil veinticuatro

VISTA la causa número veintitrés mil seiscientos veinticuatro, guion dos mil veintiuno, **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 parte demandante, **Luis Guillermo Espinoza Vigil**, mediante escrito presentado el uno de julio del dos mil veinte, contra la **sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha diez de marzo del dos mil veinte, que **confirmó** la **sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha treinta y uno de octubre del dos mil dieciocho, que declaró **fundada en parte la demanda**; en el proceso ordinario laboral seguido contra la

C
R
T
I
S
P
R
M
A
D
E
J
U



desnaturalización de contrato y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinticuatro de agosto de dos mil veintitrés, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto por las siguientes causales:

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23624 – 2021
LIMA
Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT

- ***Infracción normativa por Aplicación indebida del literal a) del artículo 25º del Decreto Supremo 003-97-TR.***

Correspondiendo a los integrantes de esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

Antes de establecer si se ha incurrido o no en las infracciones normativas antes reseñadas, corresponde realizar un resumen de la controversia suscitada:

a) Pretensión demandada. Se verifica del escrito de demanda de fecha seis de noviembre del dos mil diecisiete, que el demandante solicitó el reconocimiento de vínculo laboral entre el periodo abril 2006 a julio 2008 (periodo que estuvo bajo locación de servicios); asimismo, solicitó reposición por despido fraudulento. (El demandante ha señalado que el despido debe ser calificado como fraudulento por "Cuanto se atribuye al trabajador una falta no prevista legalmente"). Solicitó pago de remuneraciones devengadas; y, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por daño emergente y daño moral.

b) Sentencia de primera instancia. El Décimo Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia de



fecha treinta y uno de octubre del dos mil dieciocho, declaró **fundada en parte la demanda**; en consecuencia, declaró la desnaturalización del contrato habido entre las partes entre abril 2006 a julio 2008 y, en consecuencia, ordenó a la demandada que cumpla con reconocer la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Declarando **infundada la demanda** en el extremo referido al

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23624 – 2021
LIMA
Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

despido fraudulento, reposición, pago de remuneraciones devengadas y de la indemnización por daños y perjuicios.

c) Sentencia de segunda instancia. La Tercera Sala Laboral de la citada corte superior de justicia, mediante sentencia de fecha diez de marzo del dos mil veinte, **confirmó la sentencia apelada**; considerando que el demandante había sido despedido conforme a una falta grave prevista legalmente.

Segundo. Dispositivos legales en debate

A fin de proceder al análisis de las normas amparadas debemos conocer el contenido de las mismas; en ese sentido el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, establece 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”.



(...)

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 23624 – 2021
LIMA
Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Tercero. Conforme a la causal de casación declarada procedente, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar, **en primer término**, si se ha incurrido o no en infracción normativa por aplicación indebida del literal 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; y, consecuentemente si es que ha existido despido fraudulentamente.

Sobre el despido

Cuarto. El despido permite la extinción de la relación de trabajo fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador y conforme a la legislación laboral nacional el despido debe estar fundado en una causa justa, limitando así el poder que tiene el empleador, precisando el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley del Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido, en 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 encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, conforme a lo previsto en el artículo 25° del referido Texto Único Ordenado, para cuyo efecto el empleador deberá seguir el procedimiento de despido previsto en los artículos 31° y 32° del cuerpo legal citado a fin de salvaguardar los derechos fundamentales y dignidad del trabajador¹, así como garantizar su derecho a la defensa².

¹ PEDRAJAS MORENO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Ibidem*, página 281.

² *Ibid*, página.281.



Procedimiento del despido

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23624 – 2021

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Quinto. El procedimiento de despido, se encuentra contemplado en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR: 1) remitir al trabajador la carta de imputación de cargos, otorgando plazo razonable no menor de seis días para que ejerza su derecho de defensa el trabajador, salvo la excepción prevista en la norma; 2) el empleador puede exonerar al trabajador de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y sus derechos laborales; y 3) comunicación por escrito al trabajador del despido, bajo los presupuestos contenidos en la norma.

Sexto. Aunado a ello, se debe tener presente que, el procedimiento de despido debe analizarse entre otros, utilizando el principio de razonabilidad, que se entiende como aquel criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho, el cual se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias³; es decir, que debe hallarse una relación razonable entre los medios empleados y la finalidad perseguida, a fin de justificar un tratamiento diferente, a efectos de no dejar de lado la razón de ser del despido configurado por la falta grave incurrida por el trabajador.

³ Sentencia del Tribunal Constitucional de cinco de febrero de dos mil nueve, recaído en el expediente N° EXP. N° 00535-2009-PA/TC.



Sobre la falta grave

Séptimo. El alusivo artículo 25° del Texto Único Ordenado de I Decreto Legislativo número 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por parte del

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

**CASACIÓN LABORAL N.° 23624 – 2021
LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral.

La falta grave se define en relación con las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas.

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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Respecto al incumplimiento de obligaciones laborales y quebrantamiento de la buena fe laboral:

Octavo. La buena fe laboral es un principio central en el derecho laboral que implica una conducta leal y honesta por parte del trabajador. Este principio exige que el trabajador cumpla con sus deberes de manera diligente, respetando los acuerdos y expectativas que emanan del contrato de trabajo.

El incumplimiento de las obligaciones laborales que supone un quebrantamiento de la buena fe se refiere a aquellas situaciones en las que el trabajador actúa de manera



desleal o abusiva, traicionando la confianza que el empleador deposita en él. Esto podría incluir, por ejemplo, la realización de actividades contrarias a los intereses del empleador o el uso indebido de los recursos de la empresa.

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

CASACIÓN LABORAL N.º 23624 – 2021

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de
Seguridad e Higiene Industrial:**

Noveno. El Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y el Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial son instrumentos normativos internos que regulan la conducta y las condiciones laborales dentro de la empresa. Su inobservancia puede constituir falta grave, pero solo cuando la infracción reviste gravedad, afectando significativamente la organización o la seguridad de las personas dentro del entorno laboral.

Luis Vinatea afirma que la violación de estos reglamentos debe ser valorada conforme al principio de proporcionalidad, ya que no todas las inobservancias ameritan un despido. Las faltas leves o involuntarias no justifican la ruptura de la relación laboral (Vinatea, *Derecho Laboral: Teoría y Práctica de la Legislación Peruana*, 2016).

El Reglamento Interno de Trabajo regula las obligaciones y derechos de los trabajadores en el ámbito de la empresa, mientras que el Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial busca garantizar condiciones laborales seguras. La violación de estas normas, especialmente si comprometen la seguridad o afectan gravemente la productividad de la empresa, justifica la sanción.

En tal sentido, la gravedad de la infracción debe analizarse en relación con el impacto que esta genera en la empresa. Es decir, no cualquier incumplimiento del RIT o del Reglamento de Seguridad califica como falta grave, sino aquellos que pongan en peligro la seguridad, la salud o el funcionamiento de la empresa.



Décimo. Solución del caso en concreto

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

CASACIÓN LABORAL N.° 23624 – 2021

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Sostiene el recurrente en su recurso que la Sala Laboral no ha tenido en consideración que la presunta falta grave imputada no se encuentra regulada en el reglamento interno de la demandada, contraviniendo el Principio de Legalidad (Tipicidad), habiéndose aplicado de forma indebida el inciso a) del artículo 25° del Decreto Legislativo número 728, dado que, considera que el reglamento interno y las normas de ética deben cumplirse tanto en la jornada laboral como en la vida cotidiana.

Décimo Primero. De acuerdo al sustento de la causal invocada, el asunto medular es determinar si califica como falta grave, los hechos suscitados el 29 de julio del 2017, día en el cual el demandante se encontraba en descanso laboral al momento que sucedieron los hechos; y que, para ambas instancias, a pesar de que no se encontraba al interior de su centro de trabajo, dicho hecho si califica como falta grave.

En ese orden de ideas, el demandante ocupó el cargo de investigador policial en la unidad de investigaciones de la demandada; habiendo ingresado a laboral el uno de agosto del dos mil ocho, conforme boleta de pago a folio treinta y uno.

Conforme a la Carta Notarial, de fecha dieciocho de septiembre del 2017, de folios treinta y cuatro a treinta y siete, se le imputa al demandante la falta grave de (i) incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral y (ii) la inobservancia del reglamento interno de trabajo (RIT), contenidas en el literal a) del artículo 25° de la Ley de Promoción y Competitividad Laboral.

Décimo Segundo. Al respecto, la Sala Superior señala:

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

CASACIÓN LABORAL N.° 23624 – 2021

LIMA



**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

*“Quinto. En cuanto a la determinación de la falta grave, es de verse que la demandada cursó la Carta Notarial (Carta de Imputación de Cargos) de fecha 18 de septiembre de 2017 (fojas 34 a 37) imputando al demandante la comisión de faltas graves establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo siendo estas las siguientes: (...) la **inobservancia del RIT de la Empresa** que reviste la gravedad, cuyo contenido era conocido por usted específicamente lo dispuesto en los artículos 1 y 5 los cuales transcribimos a continuación: “Artículo 1°- La eficiencia, eficacia, colaboración, integridad, respeto mutuo, probidad transparencia y disciplina, constituyen valores comunes de la Compañía y sus Colaboradores para el logro del desarrollo institucional. (...) Artículo 5. Las infracciones a normas morales, éticas y de derecho en que incurriese el colaborador y que no se encuentran contempladas en el presente Reglamento serán resueltas en cada caso, atendiendo a las circunstancias, antecedentes y aplicando los principios que indique la Ley”.*

*Siendo que los hechos que dieron lugar a las faltas graves imputadas son los siguientes: “Luego de realizar las investigaciones correspondientes **hemos verificado que usted ha incurrido en grave responsabilidad en los bochornosos incidentes ocurridos el 29 de julio de 2017, al agredir física y psicológicamente a su cónyuge** (...) siendo identificado además como trabajador de nuestra empresa (...) según hemos **podido corroborar en el Informe Policial N° 076-17-REGION POLICIAL-LI MA-DIVPOLCENTRO1/CUV3 el pasado 29 de julio aproximadamente a las 04:30 horas usted agredió con golpes de puño en la cara y el cuerpo a la señora** (...) **pateándole también las costillas** (...); siendo ello así se advierte que la falta imputada al recurrente es el agredir a su cónyuge, lo*



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

CASACIÓN LABORAL N.° 23624 – 2021

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

cual contravenía las disposiciones que estaban contenidas en el reglamento interno de trabajo (artículo 1 y 5);” (resultado nuestro)

En ese sentido, a pesar de que, el recurrente señala de que se trató de un hecho cotidiano, aislado a su trabajo y fuera de su jornada laboral; lo cierto es, que el trabajador fue imputado por una agresión física y psicológica hacia su cónyuge, que, según el RIT, constituye una **infracción ética y moral** que afecta tanto la imagen de la empresa como la convivencia laboral; se considera una falta que afecta su relación con la empresa debido al impacto reputacional y la violación de principios esenciales de comportamiento.

Aunque los hechos ocurrieron fuera del horario y lugar de trabajo, debe reconocerse que este tipo de comportamientos pueden ser considerados faltas graves que, si afectan los intereses de la empresa, su imagen o la relación de confianza entre el trabajador y el empleador.

Por tanto, queda claro que, las acciones de un trabajador fuera del lugar de trabajo, como en el presente caso, trascienden e inciden en el ámbito de las relaciones laborales, si se tiene en cuenta que el actor era quien tenía a su cargo en América Televisión, la cobertura de la información policial; es decir, su labor precisamente consistía en cubrir la noticia policial de los delitos de los actos de violencia y/o delitos que acentúan en la sociedad; por lo tanto, es propio de que en su empleo debe mantener un perfil que no colisione con la función que ocupa; a lo que debe agregarse que el autor del acto de violencia ha sido identificado precisamente como quien cubre las noticias de violencia en América Televisión; por lo tanto, es innegable que al asociarse al autor con la condición de trabajador de América Televisión, tal situación incide negativamente en sus relaciones con el empleador.



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

CASACIÓN LABORAL N.° 23624 – 2021

LIMA

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Por tanto, no cabe de ninguna forma que el demandante haya sido despedido de forma fraudulenta, sino más bien por la comisión de una falta grave.

Décimo Tercero. Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha incurrido en infracción 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; motivo por el cual, esta causal deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Luis Guillermo Espinoza Vigil**, mediante escrito presentado el uno de julio del dos mil veinte; en consecuencia **NO CASARON** la sentencia de vista contenida en la resolución de fecha diez de marzo del dos mil veinte; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “*El Peruano*”, conforme al artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en el proceso ordinario laboral seguido contra la **Compañía Peruana De Radiodifusión Sociedad Anónima**, sobre desnaturalización de contrato y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Carrasco Alarcón**; y los devolvieron.

S.S.



**BURNEO BERMEJO RAMAL BARRENECHEA MALCA GUAYLUPO CARRASCO
ALARCÓN CARLOS CASAS**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 23624 – 2021
LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

CYLC/FLCP