

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

CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT

SUMILLA.- *La falta grave es aquella infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador; sin embargo, su configuración debe fundarse en elementos objetivos.*

Lima, cinco de abril de dos mil diecisiete

VISTA, la causa número siete mil trescientos noventa y cuatro, guion dos mil quince, guion **AREQUIPA**, 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 interpuesto por el demandante, **Juan Pedro Portillo Caso**, mediante escrito presentado con fecha cinco de mayo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta y tres a trescientos cuarenta, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de abril de dos mil quince, que corre en fojas trescientos veintidós a trescientos treinta, que revocó la **Sentencia apelada** de fecha veintitrés de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos sesenta y siete a doscientos ochenta y tres, que declaró fundada la demanda y reformándola declararon **infundada**; en el proceso seguido con las emplazadas **JM EDU S.A.C. y JM NET S.A.C.**, sobre indemnización por despido arbitrario.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha veintiocho de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas setenta a setenta y tres, del cuadernillo de casación, por la causal: ***infracción normativa por inaplicación del primer párrafo del artículo 25° y artículo 26° del Texto Único Ordenado del***

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas sesenta y siete a setenta y siete, el actor pretende que se declare la existencia de una relación laboral desde el uno de enero de dos mil ocho al veintidós de setiembre de dos mil doce por aplicación del principio de primacía de la realidad; así también, pretende el pago de la suma de catorce mil trescientos nueve con 95/100 nuevos soles (S/.14,309.95), como reintegro de beneficios sociales por los siguientes conceptos: reintegro de remuneraciones, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y gratificaciones; asimismo, pretende se declare arbitrario el despido del que ha sido víctima y ordene el pago de la indemnización por la suma ascendente a diez mil cuatrocientos sesenta con 21/100 nuevos soles (S/.10,460.21).

Segundo: La Juez del Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha veintitrés de octubre de dos mil catorce, declaró fundada la demanda, al considerar que no se encuentra debidamente acreditada la falta imputada al demandante.

Refiere además que con relación a la falta referida a considerar como matriculados a personas que no habrían cancelado derecho alguno por concepto del diplomado y haber cobrado comisión por ellos, sostiene que tampoco se ha acreditado con ningún medio probatorio que desvirtúe lo señalado por el demandante, sino que tampoco se ha acreditado con documento en que casos se considera inscritos a los participantes, circunstancia similar se advierte de la presunta retención indebida de recibos.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

A partir de ello, sostiene que la demandada no ha demostrado la existencia de ninguno de los hechos imputados, considerando el despido como arbitrario y ordena que la demandada pague al actor la suma total de diez mil cuatrocientos sesenta con 21/100 nuevos soles (S/.10,460.21); más intereses legales, con costas y costos.

Tercero: El Colegiado de la Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha catorce de abril de dos mil quince, revocó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que ha existido por parte del demandante conductas negligentes en su gestión, lo que implica además el incumplimiento sistemático de sus funciones, acreditándose con ello que la demandada ha actuado con arreglo a ley, deviniendo el despido en justificado y que aún cuando no se habría probado la apropiación frustrada de bienes o dinero por parte del demandante, dado el incumplimiento de sus funciones se habría generado un perjuicio económico, aplicándose descuentos cuando no se habrían cumplido los requisitos.

Cuarto: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Quinto: Conforme a la causal de casación declarada procedente en el auto de calificadorio del recurso, la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha ***infringido el primer párrafo del artículo 25° y el artículo 26° del Texto***

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, relacionados a la falta grave y la comprobación de la falta grave. De advertirse la infracción normativa, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto; siendo que de conformidad con el artículo 39° de la Ley N° 29497 ¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la recurrente, el recurso devendrá en infundado.

Sexto: Respecto al dispositivo legal presuntamente infraccionado, debe tenerse en cuenta que, en principio, que el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, ha establecido un sistema general de protección al trabajador contra el despido arbitrario, entendiendo por tal aquél que carece de causa justa o que se materializa sin expresión de ésta y establece la nulidad del despido que no se funda en alguno de los motivos específicos que dicha Ley establece en el artículo 29°, todos vinculados a conductas lesivas a determinados derechos del trabajador, por lo que el sustento de esta norma radica en garantizar su pleno ejercicio sin que la situación de subordinación o dependencia que deriva de la relación de trabajo pueda limitarlos o restringirlos, lo cual encuentra fundamento en el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución Política del Perú que señala que la relación no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

¹ **Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo**

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Sin embargo, como contraparte, 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, ha previsto la figura del despido disciplinario el cual es considerado como la *“(...) resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador”*²; no obstante, dicha figura no puede ser invocada de manera arbitraria, sino que debe fundarse en causa justa, grave y evidente, caso contrario, nos encontraríamos frente a alguna modalidad de despido pasible de ser sancionada mediante la reposición o indemnización prevista en la legislación vigente.

Sétimo: Marco jurídico de la falta grave

Al respecto, debe tenerse en cuenta que 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, ha definido a la falta grave como aquella *“(...) infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral”*³.

Debemos considerar que esta infracción debe revestir tal gravedad que suponga *“(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”*⁴; con relación a la gravedad, conviene anotar que *“(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan*

² ALONO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. *“El Derecho del Trabajo”*. Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid . 1991. Pág. 445.

³ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. *“El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”*. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23

⁴ PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El Despido en el Derecho Laboral Peruano”*. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013. Pág. 194.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave*⁵.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que la gravedad debe configurarse de inmediato para justificar de ese modo la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en “(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (...)”⁶.

Octavo: Ahora bien, la graduación o determinación de la gravedad dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma, así tenemos que esta graduación permitirá establecer si nos encontramos ante un hecho de tal gravedad que permite proceder a la extinción del contrato de trabajo; a partir de ello, conviene tener en cuenta que “(...) ha de graduarse lo más estrictamente posible la conducta incumplidora del trabajador, de modo que el despido, que es la sanción más importante y de mayor intensidad, sea una sanción proporcional al incumplimiento del trabajador”⁷.

Entre los diversos elementos debe considerarse que se tiene en cuenta “(...) toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia a ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador,

⁵ Ibidem.

⁶ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. Pág. 23

⁷ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. Citado por QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. En “El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009. Pág. 23

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

*como las repercusiones económicos del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc.*⁸.

Sin embargo, resulta importante traer a colación que “(...) en nuestro ordenamiento laboral ha estado presente, desde sus orígenes mismos, la tendencia a definir la falta grave siguiendo la técnica que es propia del derecho penal, esto es, mediante su tipificación por el texto legal”⁹.

Noveno: Asimismo, debe tenerse en cuenta que 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, ha regulado una serie de supuestos que deben ser considerados como falta grave conforme se desprende de los literales a) al h), tipificando las conductas que tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.

En el caso de autos, la controversia en torno al despido tiene lugar el primer párrafo 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; al respecto, conviene acotar que dicho literal prevé:

“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 (...).”

A partir de lo anotado, resulta pertinente precisar que la falta grave ha sido definida como “(...) infracción de los deberes esenciales que emanan del contrato en la que incurre el trabajador, de modo tal que haga irrazonable la subsistencia de la relación. En este orden de ideas, se considerarán faltas

⁸ Ídem. Págs.23-24.

⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. Cit. Pág. 206.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

graves, entre otras, el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supongan el quebrantamiento del principio de buena fe laboral, la reiterada resistencia a los 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.”¹⁰.

Décimo: Ahora bien, para valorar si el trabajador devino en una circunstancia que califique como falta grave, debe tenerse en cuenta una serie de circunstancias, a saber: *“Se tienen así en cuenta toda una serie de circunstancias, en primer lugar, relacionadas con el propio trabajador, como su antigüedad del trabajador, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia de ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, etc. Teniendo en cuenta todos estos elementos y haciendo una valoración conjunta de los mismos se podrá tener un juicio pleno del incumplimiento del trabajador y a partir de ahí el órgano judicial aceptará la procedencia del despido en aquellos casos en los que la gravedad de los hechos sea suficientemente relevante como para estimar adecuada la imposición de una sanción de tanta entidad”¹¹.*

Décimo Primero: Asimismo, cabe precisar que si bien dicho dispositivo prevé una serie de conductas que pueden tipificarse como faltas graves, debe tenerse en cuenta que, en el marco de dicho dispositivo legal, *“(…) existen tres maneras de efectuar la previsión legal de las causas justificadas de despido: a) una*

¹⁰ Casación Nº 852-2001-Lima. Citada por MESINAS MONTERO, Federico. “Guía Operativa de Jurisprudencia Laboral”. Diálogo con la Jurisprudencia. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Octubre 2007. Pág.123.

¹¹ QUISPE CHAVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. “El despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Diálogo con la jurisprudencia. Gaceta Jurídica. Primera Edición. 2009. Págs. 23 y 24.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

mención genérica de los actos de mala conducta del trabajador que, por su gravedad, hacen irrazonable la subsistencia de la relación, quedando en manos de la jurisprudencia la tarea de calificar qué conductas son catalogadas como faltas graves; b) una enunciación ejemplificativa de algunas causas justificadas, dándose libertad al intérprete para adicionar otros casos semejantes; y por último, c) una enunciación limitativa de todos los casos de causa justificada, que proscriba el despido derivado de “faltas” del trabajador que no se adapten a la hipótesis legalmente previstas”¹².

Décimo Segundo: Resulta pertinente tener en cuenta que dependiendo de la lesión de deberes y otras situaciones jurídicas que emanan del contenido propio y específico de la labor que efectúa el trabajador podrá ampliarse los alcances de los supuestos considerados como falta grave, en tanto, dicho articulado actúa como un patrón que deben cumplir determinadas conductas para ser consideradas faltas graves.

Décimo Tercero: Así también, debe tenerse en cuenta que el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; al respecto, prevé:

“Artículo 26.- Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, 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”.

Décimo Cuarto: En lo concierne a la comprobación de la falta grave, debe tenerse en cuenta que si bien se ha conferido al empleador la posibilidad de aplicar diversas medidas disciplinarias al trabajador que haya cometido una falta laboral; empero, para que esta sanción sea válida requiere su comprobación

¹² QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico. Ob. Cit. Pág. 25

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

objetiva en el procedimiento laboral, evitando que las faltas imputadas supongan un tratamiento hostil o que hayan sido inexistentes.

Décimo Quinto: Frente a ello, conviene acotar que para los efectos de establecer si nos encontramos frente a comprobación efectiva, debe previamente determinar una serie de circunstancias relacionadas con el propio trabajador además de guardar relación con la tipicidad propia del despido, entre otro deberá tenerse en cuenta aspectos tales como: antigüedad, el hecho de que no haya sido sancionado con anterioridad; los elementos que caracterizan el incumplimiento imputado al trabajador, tales como la existencia o no de advertencias previas al trabajador, la habitual tolerancia de ciertas conductas, la reiteración en el incumplimiento, las circunstancias personales del trabajador en el momento del incumplimiento; y también las consecuencias del incumplimiento del trabajador, como las repercusiones económicas del mismo, el hecho de que el incumplimiento se haya escenificado públicamente o no, entre otros; así pues, es a partir de la valoración de todos estos elementos que se podrá tener un juicio pleno del incumplimiento del trabajador y como tal, la gravedad de los hechos que han sido lo suficientemente relevante para estimar el cese por la comisión de falta grave.

Décimo Sexto: Conclusión a las que arriban las instancias de mérito respecto a la supuesta falta grave imputada al actor

La Juez Tercer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, mediante Sentencia de fecha veintitrés de octubre de dos mil catorce, declaró fundada la demanda, al considerar que no se encuentra debidamente acreditada la falta imputada al demandante; asimismo, sostiene que no se podido desvirtuar lo señalado por el demandante, sino que tampoco se ha acreditado con documento en que casos se considera

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

inscritos a los participantes, no habiéndose demostrado la existencia de ninguno de los hechos imputados.

Por su parte, el Colegiado Superior ha revocado la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que ha existido por parte del demandante conductas negligentes en su gestión, además del incumplimiento sistemático de sus funciones, acreditándose con ello que la demandada ha actuado con arreglo a ley, deviniendo el despido en justificado y que aún cuando no se habría probado la apropiación frustrada de bienes o dinero por parte del demandante, dado el incumplimiento de sus funciones se habría generado un perjuicio económico, aplicándose descuentos cuando no se habían cumplido los requisitos.

Décimo Séptimo: A fin de determinar si en el caso de autos se produjo una infracción del dispositivo legal denunciado, debe tenerse en cuenta que en el caso de autos se ha cumplido con el procedimiento de despido, por lo que a partir de ello no podría invalidarse el mismo.

Ahora bien, con relación a la presunta falta constituida por haber disminuido el costo del Diplomado de Gestión Municipal sin la autorización debida del Jefe de Área, extralimitando sus funciones e infringiendo las disposiciones del área, se colige que los descuentos procedían cuando se contaba con un grupo mínimo de diez participantes; sin embargo, la emplazada sostiene respecto de ello que no se habría alcanzado el número mínimo, no obstante ello, corre de fojas de veintidós el oficio mediante el cual el Vice Rector de Desarrollo de Investigación da cuenta a la Sub Gerente de Recursos Humanos que los inscritos eran trece (13), documento que no ha sido cuestionado por las partes y a través del cual se encuentra acreditado que se contaba con el número indicado de inscritos para llevar adelante el curso y que aún cuando dichos participantes no llegaron a cancelar el monto del mismo, la emplazada no comunicó al actor que sería considerado “inscrito” aquél que cancele la totalidad del curso, circunstancia que

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

no se encuentra acreditado en autos, por lo que no se encuentra acreditada dicha falta.

Décimo Octavo: Respecto al presunto cobro de comisiones, debe tenerse en cuenta que no obra en autos medio de prueba que permita acreditar que los inscritos en un diplomado, no hayan formado parte del otro, ni obra prueba de que el accionante haya cobrado las comisiones por las inscripciones, en ese contexto, no se encuentra acreditada la falta, como acontece en el caso anterior, siendo que la tipificación efectuada por la emplazada no se acredita un supuesto objetivo que permita inferir en la comisión de falta grave.

Asimismo, se ha imputado la retención indebida de unos recibos, los que habrían sido adulterados por el demandante; sin embargo, debe tenerse en cuenta que los documentos a través de los cuales la emplazada pretende sustentar dicha causal se sustentan en documentos simples, los cuales no cuentan con medios de prueba coetáneos que permitan acreditar la comisión de dicha falta, en ese sentido, no se encuentra acreditado que haya sido el actor quien haya “adulterado” los mismos, por lo que no puede pretenderse imputarle responsabilidad alguna, siendo ello así, dicha falta tampoco se encuentra comprobada.

Décimo Noveno: Así también se ha imputado al actor un presunto aprovechamiento económico; al respecto, dicha imputación se ha sustentando en un declaración jurada de la cual se dice fue emitida “bajo presión”, no obstante ello, obra en autos de fojas ciento cuatro, ciento seis, ciento cincuenta y ocho, ciento sesenta y dos, ciento sesenta y tres, así como, de fojas ciento cincuenta y cinco diversas boletas que no habrían sido entregadas por el demandante, lo cual determina que no es posible imputar al demandante la comisión de dicha falta, no existiendo comprobación objetiva al respecto.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Se ha imputado además haber sido displicente y descortés, no obstante ello, dicha causal se sustenta en un aspecto subjetivo del cual no obra en autos prueba de ello, por lo que no puede considerarse como sustento válido para considerar una falta de tal gravedad como para concluir en la ruptura de la relación laboral.

La demandada imputa además una retención indebida de los recibos número ciento cincuenta y cuatro y ciento cincuenta y cinco, además de haber efectuado cobros sospechosos; sin embargo, la demandada no ha podido acreditar dicha adulteración y que de haberse producido, ella debe ser imputada al demandante; en cuanto al supuesto de brindar información falsa, la emplazada no ha podido desvirtuar que se emitían, previamente, recibos simples los que luego eran intercambiados por boletas de pago, circunstancia no se constituye en elemento idóneo para establecer que el actor ha incurrido en la falta imputada lo que no genera convicción respecto de los hechos imputados.

Vigésimo: A partir de lo anotado puede advertirse que dada la antigüedad del demandante, no obra en autos medio de prueba que permita inferir en faltas anteriores en el ejercicio de sus funciones, ni que haya sido sancionado con anterioridad, no obra medios de prueba que acrediten la existencia o no de advertencias previas al trabajador, ni que se haya producido una habitual tolerancia a ciertas conductas, ni una reiteración en el incumplimiento de sus funciones, ni que hayan existido circunstancias personales del trabajador que hayan motivado el incumplimiento de las labores encomendadas, siendo que a pesar de haberse imputado la consecuencia de pérdidas económicas, ellas no se encuentran acreditadas en autos, deviniendo en subjetivas e improbadas las afirmaciones de la emplazada, tampoco se advierte que las presuntas faltas hayan generado un perjuicio público contra la emplazada.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Vigésimo Primero: Las circunstancias descritas permiten advertir que en el caso de autos no se ha configurado los presupuestos de la comisión de falta grave, lo que no ha podido ser acreditado por la emplazada, así como, tampoco se ha podido comprobar objetivamente los hechos imputados, circunstancia que no ha sido merituado por el Colegiado Superior, las cuales determinan que en el caso de autos se haya producido una infracción a los artículos 25° y 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 , Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, deviniendo en **fundada** la causal denunciada.

Por las consideraciones expuestas:

FALLO:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto el demandante, **Juan Pedro Portillo Caso**, mediante escrito presentado con fecha cinco de mayo de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta y tres a trescientos cuarenta; **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintiuno de abril de dos mil quince, que corre en fojas trescientos veintidós a trescientos treinta; y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha veintitrés de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas doscientos sesenta y siete a doscientos ochenta y tres, que declaró fundada la demanda, sobre despido arbitrario y ordena que las demandadas cumplan con pagar de manera solidaria al actor la suma de diez mil cuatrocientos sesenta con 21/100 nuevos soles (S/.10,460.21), por concepto de indemnización por despido arbitrario; más intereses legales, con costas y costos; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con en el proceso seguido con las emplazadas, **JM EDU S.A.C. y JM NET S.A.C.**, sobre indemnización por despido arbitrario;

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

**CASACIÓN LABORAL N° 7394-2015
AREQUIPA
Indemnización por despido arbitrario
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

interviniendo como ponente, el señor juez supremo **Malca Guaylupo**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑAÑA

MALCA GUAYLUPO

amhat