

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29164-2024
JUNÍN**

**Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 31699**

Sumilla: Las faltas graves contempladas expresamente en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, deben ser acreditadas fehacientemente, para que se configure como causal de despido, la cual debe fundarse en elementos objetivos.

Lima, dieciséis de junio de dos mil veintiséis

VISTA la causa número veintinueve mil ciento sesenta y cuatro, dos mil veinticuatro, Junín; en audiencia pública de la fecha, interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Paredes Infanzón**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. Materia del recurso

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Minera [REDACTED] Perú Sociedad Anónima** mediante escrito presentado el once de septiembre de dos mil veinticuatro (folios trescientos noventa y cinco a cuatrocientos dieciséis), contra la **sentencia de vista** del veintitrés de agosto de dos mil veinticuatro (folios trescientos ochenta y cuatro a trescientos noventa y tres), que **revocó en parte** la **sentencia** apelada del diecinueve de abril de dos mil veinticuatro (folios trescientos veinticuatro a trescientos treinta y seis), que declaró **fundada** la demanda, en el extremo que ordenó la reposición del demandante en el cargo de Supervisor de Guardia Mina o en uno de similar nivel y categoría, sin disminuir su categoría, remuneración, condición de trabajo y antigüedad laboral; y **reformándola** declaró **infundada** la demanda sobre reposición por despido fraudulento, y **fundado** el extremo de reposición por despido lesivo de derechos fundamentales; en los seguidos por el demandante **Ronald Chipana Chipana** sobre reposición y otros.

II. Causales del recurso

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

CASACIÓN LABORAL N.º 29164-2024

JUNÍN

Reposición y otros

PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 31699

Por resolución del uno de abril de dos mil veinticinco (folios del cuadernillo), se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, textualmente, por las siguientes causales:

- a) **Inaplicación del inciso 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú.**
- b) **Interpretación errónea del inciso a) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.**

En tal sentido, corresponde a este colegiado supremo emitir pronunciamiento sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Desarrollo del proceso

- 1.1. Pretensión demandada.** Se verifica de la demanda presentada el dieciocho de mayo de dos mil veintitrés (folios noventa a noventa y siete), donde se solicitó la reposición por despido fraudulento sin disminuirse su categoría, remuneración, condición de trabajo y antigüedad laboral. Además, como pretensión subordinada solicitó la reposición por despido lesivo de derechos fundamentales; sin disminuirse su categoría, remuneración, condición de trabajo y antigüedad laboral; y accesoriamente el pago de costos del proceso.
- 1.2. Sentencia de primera instancia.** Mediante la **sentencia** del diecinueve de abril de dos mil veinticuatro (folios trescientos veinticuatro a trescientos treinta y seis), el Juzgado Especializado Civil de Yauli – La Oroya de la Corte Superior de Justicia de Junín, declaró: **1.** inadmisibles las tachas de documentos formulada por la demandada; **2.** fundada la demanda; en consecuencia, ordenó la reposición del demandante en el cargo de

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

CASACIÓN LABORAL N.º 29164-2024

JUNÍN

Reposición y otros

PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 31699

supervisor de guardia mina o en uno de similar nivel y categoría; sin disminuir su categoría, remuneración, condición de trabajo y antigüedad laboral. Con costos.

- 1.3. Sentencia de segunda instancia.** Por **sentencia de vista** del veintitrés de agosto de dos mil veinticuatro (folios trescientos ochenta y cuatro a trescientos noventa y tres), la Sala Mixta Descentralizada de Tarma de la Corte Superior de Justicia de Junín, **revocó en parte** la sentencia en el extremo que resolvió declarar fundada la demanda y ordenó la reposición del demandante en el cargo de Supervisor de Guardia Mina o en uno de similar nivel y categoría, sin disminuir su categoría, remuneración, condición de trabajo y antigüedad laboral; y **reformándola** declaró **infundada** la demanda sobre reposición por despido fraudulento, y **fundada** la demanda sobre reposición por despido lesivo de derechos fundamentales, en consecuencia, se ordenó a la demandada que cumpla con reponer al accionante en el cargo de Supervisor de Guardia Mina o en uno de similar nivel y categoría, sin disminuir su remuneración, condición de trabajo (el mismo que puede ser variado por causas justificadas y motivadas en mérito a la facultad de dirección del empleador) y antigüedad laboral. Sin perjuicio de lo anterior, se dejó a salvo el derecho de la empresa demandada para que pueda sancionar al accionante por las faltas imputadas con una sanción menos gravosa al despido.

Segundo. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal declarada procedente, el presente análisis debe circunscribirse a determinar la inaplicación del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, y la interpretación errónea del literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29164-2024
JUNÍN**

**Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 31699**

De advertirse la infracción normativa de carácter procesal que produjera la afectación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva o del debido proceso del recurrente, la Corte Suprema casa la resolución impugnada, y además, según corresponda: a) ordena a la Sala Superior que expida nueva resolución; b) anula lo actuado hasta la foja que contiene la infracción inclusive o hasta donde alcancen los efectos de la nulidad declarada; c) anula la resolución apelada y ordena al juez del primer grado que expida otra; de conformidad con el numeral 2 del artículo 39 de la Ley N.º 29497, modificada por el artículo 1 de la Ley N.º 31699, Ley que Optimiza el recurso de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente, dicha causal devendrá en infundada, pasando a analizar las causales materiales.

En ese sentido, de advertirse la afectación de carácter material, corresponderá a esta sala suprema declarar fundado el recurso de casación, interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, modificada por el Artículo 1 de la Ley N.º 31699 resolviendo el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por el recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

Tercero. Sobre la causal de orden procesal

La causal denunciada está referida a la inaplicación del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, los cuales establecen:

Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

[...]

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29164-2024
JUNÍN**

**Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 31699**

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

Cuarto. Inaplicación del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

La parte recurrente sustentó la causal, señalando que no se aprecia que la sala superior haya sustentado su decisión, optando por conceder la pretensión subordinada (reposición por despido lesivo de derechos fundamentales), sin que esta haya sido materia de cuestionamiento en primera instancia.

Quinto. Respecto al derecho al debido proceso y la debida motivación de resoluciones

El derecho al debido proceso está consagrado en el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el siguiente:

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

Sexto. Alcances sobre el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de la sentencia del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso, comprende los elementos siguientes:

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

CASACIÓN LABORAL N.º 29164-2024

JUNÍN

Reposición y otros

PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 31699

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley
- b) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado
- c) Derecho a un juez independiente e imparcial
- d) Derecho a la prueba
- e) Derecho a la motivación de las resoluciones
- f) Derecho a los recursos
- g) Derecho a la instancia plural
- h) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos
- i) Derecho al plazo razonable

En efecto, el debido proceso (o proceso regular) es un derecho complejo, desde que está conformado por un conjunto de derechos esenciales que impiden que la libertad y los derechos de los individuos perezcan ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento o se vean afectados por cualquier sujeto de derecho-incluyendo el Estado-que pretenda hacer uso abusivo de éstos.

Además, el debido proceso también comprende el derecho a obtener una resolución fundada en derecho, mediante decisiones en las que los jueces expliciten en forma suficiente las razones de sus fallos, con mención expresa de los elementos fácticos y jurídicos que las determinaron, garantizándose con ello que el justiciable pueda comprobar que la solución del caso concreto viene dada por una valoración racional de la fundamentación fáctica de lo actuado y la aplicación de las disposiciones jurídicas pertinentes y no de una arbitrariedad de los magistrados, por lo que en ese entendido es posible afirmar que una resolución que carezca de motivación suficiente no solo infringe normas legales, sino también principios de nivel constitucional.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29164-2024
JUNÍN**

**Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 31699**

Séptimo. Solución del caso concreto

Sobre el argumento alegado por la parte recurrente señala que revoca en parte la sentencia de primera instancia que declaró fundada la demanda de reposición por despido fraudulento y declara infundada dicha pretensión principal, optando por conceder la pretensión subordinada (reposición por despido lesivo de derechos fundamentales). Indica que se encuentran frente a una sentencia de vista que sustenta su decisión en base a una pretensión subordinada que no ha sido materia de cuestionamiento en primera instancia.

Octavo. Esta Sala Suprema concluye que los hechos descritos en el considerando precedente sí fueron analizados y valorados por el colegiado superior, a través del análisis del caso de autos. Además, se ha respetado el debido proceso, respetándose la pluralidad de instancias.

En tal sentido, es de señalar que no se advierte que en la sentencia de vista se haya incurrido en los defectos de motivación, que señalan las reglas establecidas por el Tribunal Constitucional (Expediente N.º 01480-2006-AA/TC Lima y Expediente N.º 3943-2006-PA/TC Lima), por lo que la causal que se denuncia deviene en **infundada**.

Noveno. Respecto a la interpretación errónea del literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, la mencionada norma prescribe 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

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29164-2024
JUNÍN**

**Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 31699**

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.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.

Décimo. Sobre la falta grave

El artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo N.º 003-97-TR, sostiene que la falta grave constituye una infracción por parte del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral. Por consiguiente, 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 N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Décimo primero. Solución del caso concreto

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29164-2024
JUNÍN**

**Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 31699**

La parte recurrente señala que se ha realizado una interpretación totalmente errónea del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, pues tal como lo indica la norma, siendo faltas graves las que se detallan en dicho artículo, no es una determinación propiamente dicha de la empresa. Además, señala, que el incumplimiento de las obligaciones del trabajador debe ser un deber esencial, derivado de la buena fe y diligencia de las labores asignadas por el empleador hacia el trabajador, teniendo en cuenta, que el colaborador deberá de cumplir las normas laborales que rigen el ordenamiento jurídico, así como las normas internas que se emitan en el marco de la relación laboral.

Es así que, para la parte recurrente, el trabajador no solo incumplió con el descanso médico y con las normas de la empresa, sino que quebrantó la buena fe laboral, los valores de confianza y honestidad que deben primar en toda relación de trabajo, lo que conlleva a que la parte recurrente realice un procedimiento de despido.

Al respecto, esta sala suprema precisa que, se evidencia la falta cometida por el trabajador al vulnerar la buena fe laboral, aún más cuando el trabajador ostentaba el puesto de Supervisor de Guardía Mina. Adicionalmente se debe tener en cuenta que se ha infringido el artículo 37 del Reglamento Interno del Trabajo, el cual señala que se debe cumplir las normas administrativas de la empresa como es el procedimiento de descansos médicos, el cual señala que los trabajadores que se encuentren con descanso médico vigente deben cumplir con las indicaciones dadas por el médico tratante; siendo en este caso que el trabajador omitió cumplir con ellas, pudiendo agravar su condición de salud; por lo que la causal que se denuncia deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República ha resuelto:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 29164-2024
JUNÍN**

**Reposición y otros
PROCESO ORDINARIO LABORAL – LEY N.º 31699**

DECISIÓN

1. **DECLARAR fundado en parte** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada **Minera [REDACTED] Perú Sociedad Anónima** mediante escrito presentado el once de septiembre de dos mil veinticuatro (folios trescientos noventa y cinco a cuatrocientos dieciséis).
2. En consecuencia, **CASAR** la **sentencia de vista** del veintitrés de agosto de dos mil veinticuatro (folios trescientos ochenta y cuatro a trescientos noventa y tres), **y actuando en sede de instancia REVOCAR** la **sentencia** apelada del diecinueve de abril de dos mil veinticuatro (folios trescientos veinticuatro a trescientos treinta y seis), que declaró **fundada** la demanda y **reformándola** se declara **infundada**.
3. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial El Peruano, conforme a ley.
4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a la parte demandante [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED], sobre reposición y otros.

S. S.

ARÉVALO VELA

PAREDES INFANZÓN

PINARES SILVA

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

FBMG/ELARAI