



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

CASACIÓN N° 8647-2024

PUNO

**INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

Sumilla. Se verifica que la Sala aplica indebidamente el inciso a) del artículo 25 de LPCL cuando concluye que está acreditado que el demandante incumplió con sus obligaciones de trabajo, al no haber obtenido el porcentaje mayor o igual al 75% y al encontrarse en el último decil, pese a que su empleador le notifico en reiteradas ocasiones dicho incumplimiento; sin considerar que dicho supuesto se encuentra regulado en una norma específica como es el inciso 3) del artículo 23 de la LPCL que debió ser aplicado a la relación fáctica establecida y no el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.

Lima, veintiséis de noviembre de dos mil veinticuatro

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

vista la causa número ocho mil seiscientos cuarenta y siete, guion dos mil veinticuatro, llevada a cabo en la fecha y producida la votación con arreglo a ley, emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante **Cesar Augusto Turpo Huarcaya** contra la sentencia de vista, del quince de setiembre de dos mil veintitrés, que declara **fundado** el recurso de apelación; en consecuencia, revocaron la sentencia apelada y reformando declararon **infundada** la demanda, sobre indemnización por despido arbitrario, en los seguidos por Cesar Augusto Turpo Huarcaya contra Banco de la Microempresa S.A. – MIBANCO.

II. CAUSALES DE PROCEDENCIA DEL RECURSO

2.1. La parte demandante interpone recurso de casación invocando las siguientes causales:



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

- i) Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.**
- ii) Infracción normativa por indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.**
- iii) La sentencia ha sido expedida con inobservancia del principio de congruencia recursal, tantum appellatum devolutum.**

2.2. 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, en adelante LPT, las mismas que son: **a)** La aplicación indebida de una norma de derecho material, **b)** La interpretación errónea de una norma de derecho material, **c)** La inaplicación de una norma de derecho material, y **d)** La contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores.

2.3. Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58 de la LPT, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56 de la mencionada ley, y según el caso sustente: **a)** Qué norma ha sido indebidamente aplicada y cuál es la que debió aplicarse, **b)**Cuál es la correcta interpretación de la norma, **c)**Cuál es la norma inaplicada y por qué debió aplicarse, y **d)**Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y, si los encuentra conformes, en un



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

De la calificación de las causales del recurso de casación

2.4. Relacionado con la causal contenida en el **ítem i)**, se advierte que aun cuando el recurso se sustenta en la contravención a la motivación de las resoluciones judiciales, el recurrente no ha cumplido con explicar de qué forma se habría producido la vulneración alegada. A mayor abundamiento, la sentencia de vista, expedida por el colegiado superior, cuenta no sólo con una exposición suficiente de las razones fácticas y jurídicas que sustentan su decisión, sino también con la correspondiente absolución de agravios del recurso de apelación, lo cual conjuntamente con la valoración de las pruebas esenciales determinaron su decisión; asimismo, tampoco demuestra la incidencia con el caso en concreto y la supuesta vulneración producida; es decir, no explica con claridad y precisión las infracciones que plantea ni demuestra su incidencia directa sobre la decisión cuestionada, por lo que, la misma debe declararse **improcedente**.

2.5. Sobre la causal contenida en el **ítem ii)**, se aprecia una descripción clara y precisa de la causal que se denuncia y se ha demostrado su incidencia directa en el sentido de la decisión impugnada. En efecto, del recurso se advierte que la causal denunciada, plantea una discusión netamente jurídica, respecto a la indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 de la LPCL, que trata sobre la comisión de falta grave por el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; es por ello, que la causal aludida deviene en **procedente**.



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

2.6. Se denuncia la inobservancia del principio de congruencia recursal, tantum appellatum devolutum; sin embargo, no corresponde alegar la inobservancia respecto de principios, pues éstos no tienen calidad de normas legales por ser directrices, pilares o bases para la aplicación, modificación o interpretación de normas. En consecuencia, al no haberse planteado el recurso de casación conforme a las causales de procedencia establecidas en el artículo 56 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo; es decir, sustentándose en la aplicación indebida de una norma de derecho material; la interpretación errónea de una norma de derecho material, la inaplicación de una norma de derecho material; o la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, la causal denunciada deviene en **improcedente**

2.7. En ese sentido, se declara **procedente** la causal referida a: **(ii) Infracción normativa del literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.**

III. ANTECEDENTES RELEVANTES DEL CASO

3.1. Mediante escrito de demanda, de fecha diecisiete de junio de dos mil diecinueve, el actor solicita como pretensión principal se declare arbitrario el despido de fecha 09 de mayo de 2019, por vulneración al derecho de trabajo y al debido proceso y como pretensión accesoria se ordene el pago de S/13,855.83 por indemnización por despido arbitrario, más los intereses legales que se generen. Alega que: **i) laboró para la entidad bancaria emplazada, desde el 01 de abril del 2012, en el cargo de “Ejecutivo de Recuperaciones II” con un contrato de trabajo a plazo indeterminado. ii) El 01 de abril del 2019, se**



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

le notificó la carta de imputación de faltas graves, atribuyéndosele haber incumplido lo establecido en el Manual de Organización y Funciones de su puesto de trabajo, al no haber obtenido el porcentaje global mayor o igual al 75%, y encontrarse en el último decil; **iii)** con fecha 8 de abril del 2019, presentó sus descargos afirmando que cumplió con las gestiones necesarias orientadas al cumplimiento de los objetivos de resolución y recuperación de créditos (esto es - entre otros -, identificar clientes de mayor impacto y transferencia, visitar a los clientes según ruteo de zonas, notificación de cartas notariales y ofrecer mecanismos de recuperación); asimismo, sostuvo que el incumpliendo de pago de los clientes, bajo ninguna lógica podría atribuírsele. **iv)** El 09 de mayo del 2019, se le notificó con la carta de despido por comisión de falta grave, produciéndose su despido arbitrario, porque: a) se afectó el debido proceso, al realizarse una incorrecta tipificación de la supuesta falta cometida. b) se afectó el derecho de defensa del demandante, porque los fundamentos de su descargo no fueron valorados ni desvirtuados en la carta de despido; en ese sentido, su descargo fue utilizado para aparentar un procedimiento de despido justo; c) no se observó la prohibición de doble sanción por los mismos hechos; d) no se realizó un test de proporcionalidad y razonabilidad de la sanción.

3.2. Con sentencia de primera instancia, de fecha 20 de setiembre de 2022, el *a quo* declaró fundada la demanda laboral; en consecuencia, declaró arbitrario el despido del que fue objeto el demandante Cesar Augusto Turpo Huarcaya mediante “carta notarial de despido por la Comisión de Falta Grave N° 1692” de fecha 03 de abril de 2019, y ordeno que el demandado MI BANCO – Banco de Microfinanza, cumpla con pagar a favor del demandante Cesar Augusto Turpo Huarcaya la suma total de S/13,195.035, por concepto de indemnización por



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

despido arbitrario más los intereses legales que se generen. Sin costas ni costos del proceso.

3.3. A través de la sentencia de vista del 15 de setiembre del 2023, el *ad quem* declaro fundado el recurso de apelación presentado por el demandado contra la sentencia N° 11-2022-LA (resolución N° 18, del 20 de setiembre de 2022), que resuelve: declarar fundada la demanda laboral; en consecuencia, **la revocaron y reformándola**, declararon infundada la demanda. Sin costas ni costos del proceso.

IV. CONSIDERANDO

PRIMERO. Infracción normativa

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 el mismo las causales contempladas en la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.

SEGUNDO. Dispositivos normativos en controversia

Respecto 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 (en adelante, L PCL), que establece:



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

***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.
(...).“*

TERCERO. Alcances respecto al despido

El despido es la extinción de la relación de trabajo fundada en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Conforme a Montoya Melgar los caracteres que distinguen al despido son: a) que es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato¹.

CUARTO. Para que el despido sea justificado, debe estar fundado en una causa justa establecida en la ley; se limita así el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación. En los artículos 23, 24 y 25 de la

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



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

LPCL, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, se establece las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador, delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción, la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundada en un incumplimiento previo del trabajador.

QUINTO. La falta grave como causa de despido relacionada con la conducta del trabajador

Respecto a las causas relacionadas con la conducta del trabajador, se tiene que, el artículo 25 del TUO de la LPCL, señala que falta grave es el incumplimiento del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Se advierte entonces que la falta grave como causa de extinción legítima del contrato de trabajo debe reunir determinadas características suficientes para sustentar la validez de la decisión extintiva del empleador a saber: a) la infracción de los deberes esenciales que impone al trabajador el contrato de trabajo; el cual por su naturaleza reconoce derechos, como también impone obligaciones que deben ser cumplidos por el trabajador, y en este último caso debe tratarse de deberes esenciales establecidos respecto del empleador; b) la gravedad de la falta grave que consiste en 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 que por su carácter intuitu personal por la vinculación directa a veces inmediata constante entre el empleador y trabajador impide que pueda sobrevivir una relación que ha sido destruida por la desobediencia, la deslealtad, el engaño, el abuso de confianza o la inmoralidad; y, c) la culpabilidad del trabajador que



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

alude al actuar libre y no necesario del trabajador lo que determina su imputabilidad y por consiguiente su responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones laborales que le conciernen sean estas atribuibles al dolo o a su negligencia inexcusable.

En conclusión, para que se configure la falta grave por parte del trabajador debe evaluarse si existe a) la infracción de los deberes esenciales del trabajador, b) la gravedad de la falta del trabajador; c) la culpabilidad del trabajador por dolo o negligencia inexcusable.

SEXTO. Es a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas que se encuentran delimitadas por el mismo artículo 25 de la LPCL, entre ellas la contenida en el literal a), que determina, entre otras, que es falta grave: a) el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral [...] la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (...)"

SETIMO. Ahora, el recurrente denuncia la aplicación indebida de una norma de derecho material, cual es el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, respecto la aplicación indebida la doctrina ha señalado que:

“hay aplicación indebida cuando se actúa una norma impertinente a la relación fáctica establecida en el proceso. El Juez ha errado en la elección de la norma, ha errado en el proceso de establecer la relación de semejanza o de diferencia que existe entre el caso particular concreto, jurídicamente calificado y la hipótesis de la norma”², asumiendo similar posición Carlos Calderón y Rosario Alfaro, quienes refieren que: “Existirá aplicación indebida (...) cuando se aplica

² SANCHEZ-PALACIOS PAIVA, Manuel, "El Recurso de Casación Civil" en Revista Praxis. Cultural Cuzco S.A. Editores. Lima, 1999, página.62.



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

una norma legal de manera errónea a determinado caso. Hay aquí una norma (la defectuosa) aplicada y una norma (la correcta) que se ha dejado de aplicar³.

Así, estaremos frente a esa forma de infracción cuando se aplica al caso concreto una norma que no lo regula, dejando de observar la norma verdaderamente aplicable, la cual es violada lógicamente por inaplicación. Es decir, se aplica una norma impertinente en vez de la que jurídicamente corresponde.

OCTAVO. Análisis del caso concreto

En el presente caso el demandante Cesar Augusto Turpo Huarcaya mediante escrito presentado el 4 de diciembre del 2023 interpone recurso de casación, señalando que el *ad quem* cae en una indebida aplicación del literal a) del artículo 25 de la LPCL, pues para que se verifique la comisión de dicha falta grave, se deberá exigir que el elemento típico de dicha conducta revista de una especial gravedad, así como también que aquella conducta sea considerada dolosa o intencionada, hechos que no se manifiestan en el presente caso, pues el actor cumplió con sus funciones a cabalidad de modo que, si bien no alcanzó el mínimo de 75% no quiere decir que actuase intencionalmente o con dolo, pues no pudo llegar a la meta en cuanto intervinieron factores externos, como los propios clientes que se negaban a pagar sus cuotas. En ese sentido, se advierte que el *ad quem* aplica indebidamente el literal a) del artículo 25 de la LPCL, pues los hechos que supuestamente configuran la comisión de una falta grave, en realidad constituirían una causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador, más no con su conducta. Entonces la norma que

³ CALDERÓN, Carlos y ALFARO, Rosario. *La Casación Civil en el Perú. Doctrina y Jurisprudencia*. Editora Normas Legales S.A.A Trujillo, Perú, 2001, página 112.



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

debió ser aplicada es el inciso b) del artículo 23 de la LPCL⁴, referida al rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio de sus demás compañeros y no el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.

NOVENO. Efectivamente, de la revisión de las causas por las que ha sido despedido el demandante, se tiene que fue despedido por no haber obtenido un indicador global mayor o igual al 75% y encontrarse en el último decil en el cumplimiento de los objetivos de resolución y recuperación de los créditos asignados, de acuerdo a los resultados de la gestión del mes de enero del 2019; incumpliendo de esta forma lo establecido en el manual de organización y funciones según su puesto de trabajo, dado que no estaría gestionado dentro de los estándares y expectativas que tiene el Banco. Sin embargo, el demandante en su carta de descargo señala que cumplió con realizar todas las gestiones necesarias para lograr los objetivos de resolución y recuperación de créditos, esto es, la identificación de los clientes de mayor impacto y transferencia, visitar a los clientes seleccionados según ruteo por zonas, notificación de cartas notariales y mecanismos de recuperación.

Por su parte la empresa demandada en la carta de despido por la comisión de falta grave dirigida al recurrente, señaló lo siguiente “(...) *una de sus funciones principales consiste en lograr los objetivos de resolución y recuperación de los créditos asignados de manera oportuna, debiendo con ello haber hecho la gestión correspondiente a los clientes de la cartera asignada a su cargo, (...)*”, añadiendo que “*al asignarse la cartera de clientes con los mismos criterios a todos los ejecutivos de recuperaciones, pues es un proceso estándar, existieron Ejecutivos de*

⁴ **Artículo 23.-** Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador

(...)

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

(...)”



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

recuperaciones que lograron su meta inclusive al 174.10% , 112.7% de efectividad en el año 2018 y 2019 (...)" ; para finalmente especificar que el demandante "pretende desconocer los correos que recibe con la asignación de las metas mensuales por parte del equipo de estrategias de recuperaciones, en los cuales se detalla claramente cuales son las metas que se deben cumplir al mes".

DECIMO. De los textos antes citados contenidos en la carta de despido se evidencia que el único incumplimiento del demandante habría sido, el no lograr los objetivos de resolución y recuperación de créditos, inclusive el trabajador demandante viene comparado con otros trabajadores que realizan sus mismas actividades y que si llegaron a la meta establecida, y en algunos casos la superaron; metas que a decir del propio empleador demandado eran asignadas mensualmente, a través de correos electrónicos, es decir, no estaban previstas ni en el contrato de trabajo ni en los documentos de gestión como el Reglamento Interno de Trabajo o el Manual de Organización y Funciones.

De lo antes expuesto se infiere que, la causa por la cual se despidió al recurrente no está relacionada con la conducta del trabajador que deliberadamente infringe una obligación esencial de su contrato de trabajo, sino en todo caso está relacionada con su capacidad, al observar el empleador un rendimiento deficiente del trabajador en relación a su capacidad y al rendimiento promedio en labores de otros trabajadores bajo condiciones similares; por lo que la conducta que la empleador pretende imputar al trabajador como falta no se encuentra tipificada en forma clara y precisa en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, por ser este dispositivo legal genérico.

De esta forma, el empleador ha vulnerado el principio de tipicidad, de legalidad, del debido proceso y del derecho de defensa que son transversales a todos los



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

procedimientos, sean estos judiciales o administrativo; pero que sin embargo también estos se aplican a las relaciones entre los particulares.

Y en esta línea argumentativa, el empleador cuando inicio el procedimiento disciplinario, no solo vulneró el principio de tipicidad, pues la conducta reprochable debe calzar exactamente en el supuesto de la norma legal que la sanciona, lo que no ocurrió en el caso concreto en cuanto el trabajador no tuvo la intención deliberada de incumplir con un deber esencial del contrato de trabajo; asimismo, se afectó el principio de debido proceso y del derecho de defensa, pues la calificación errada de la causa de despido originó que se iniciase un procedimiento disciplinario que no era el pertinente, pues de acuerdo al artículo 31 de la LPCL⁵ el empleador no podrá despedir por causa relacionada con la con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, lo que no ha ocurrido en el presente caso, pues al trabajador se le otorgan solo seis días de plazo para que pueda realizar sus descargos.

DECIMO PRIMERO. En este contexto, se verifica que la Sala aplica indebidamente el inciso a) del artículo 25 de LPCL cuando concluye que está acreditado que el demandante incumplió con sus obligaciones de trabajo, al no haber obtenido el porcentaje mayor o igual al 75% y al encontrarse en el último decil, pese a que su empleador le notifico en reiteradas ocasiones dicho

⁵ Artículo 31.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.



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

**CASACIÓN N° 8647-2024
PUNO
INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO
PROCESO ORDINARIO - LEY N° 26636**

incumplimiento; sin considerar que el supuesto descrito se encuentra ya regulado en una norma específica, como es el inciso b) del artículo 23 de la LPCL que debió ser aplicada a la relación fáctica establecida, por estas consideraciones, corresponde declarar fundada la causal de infracción normativa por indebida aplicación del inciso a) del artículo 25 de la LPCL .

V. DECISIÓN

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante **Cesar Augusto Turpo Huarcaya**; en consecuencia; **CASARON** la sentencia de vista, de fecha quince de setiembre de dos mil veintitrés; y, **actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia que declara fundada la demanda; en consecuencia, declararon arbitrario el despido del que fue objeto el recurrente y ordenaron que la demandada cumpla con pagar a favor del demandante la suma de S/13,195.035 por concepto de indemnización por despido arbitrario; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por el recurrente contra Banco de la Microempresa S.A. – MIBANCO, sobre indemnización por despido arbitrario; y los devolvieron. **Ponente señora Yalán Leal, Jueza Suprema.**

S.S.

CASTILLO LEÓN

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YALÁN LEAL

ATO ALVARADO

YANGALI IPARRAGUIRRE

knmp/dada