

# APORTE DE LA JURISPRUDENCIA A LA CONFIGURACIÓN DE LAS CAUSALES DE FALTA GRAVE EN EL RÉGIMEN LABORAL PRIVADO

OXAL VÍCTOR ÁVALOS JARA<sup>(1)</sup>

## I. PRESENTACIÓN

---

Dese hace varios años, la jurisprudencia viene desempeñando un papel muy importante en el ámbito del Derecho del Trabajo, al punto que, en muchos casos, no es posible aplicar literalmente la Ley a ciertos hechos jurídicos porque esta es insuficiente o deficiente, de manera que para tener absoluta certeza de que estamos empleando correctamente un derecho es indispensable saber cómo se han pronunciado en casos similares nuestros órganos judiciales o jurisdiccionales

Y es que, teniendo como premisa la protección de los derechos fundamentales de las partes, la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, por mencionar solo a algunos, han emitido sentencias y resoluciones valiosas en el devenir de sus funciones, reconstruyendo de algún modo el Derecho del Trabajo.

---

(1) Abogado por la Universidad de Lima. Especialista en Derecho Laboral, Procesal Laboral y Derecho Empresarial. Con estudios completos de maestría con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Asesor del Despacho Ministerial en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Secretario Técnico y Jefe de la Asesoría Técnica del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo. Árbitro perteneciente al Registro Nacional de Árbitros del Sector Privado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Miembro del Consejo Especial encargado de la designación de los presidentes de tribunales arbitrales en los conflictos en donde participen entidades del Sector Público. Procurador público ad hoc para ejercer la defensa del Estado peruano en un caso de relevancia particular del sector trabajo. Autor de diversos libros y artículos sobre la especialidad.

En el caso de la extinción del contrato de trabajo el aporte ha sido muy significativo, ya que dadas las diversas particularidades de los casos concretos y, en varios de ellos, de la utilización temeraria y fraudulenta, los supuestos de conclusión de la relación laboral han sido sujetos de interpretación sobre la base de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

Es en virtud de lo señalado que en el presente trabajado abordaremos cada uno de los supuestos de extinción de la relación de trabajo a luz de los pronunciamientos judiciales y jurisdiccionales más relevantes.

## **II. LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR LA COMISIÓN DE FALTA GRAVE**

---

### **1. El procedimiento de despido**

De acuerdo a nuestra legislación, para el despido de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, que labore cuatro o más horas diarias para un mismo empleador, es indispensable la existencia de causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada, siendo que dicha causa justa debe estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

Las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador pueden ser de tres tipos: por la comisión de falta grave, por la condena penal por delito doloso del trabajador, o por su inhabilitación. Tratándose de estos casos, con el objeto de garantizar el derecho al debido procedimiento, se prevé que el empleador no podrá despedir al 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. Se exceptúa de este procedimiento, los casos de comisión de falta grave flagrante y cuando no resulte razonable tal posibilidad<sup>(2)</sup>. Además, se establece que en este caso debe observarse el principio de inmediatez.

En la medida que los dispositivos legales pudieren generar dudas, existen diversos pronunciamientos que ayudan a clarificar determinados aspectos sustantivos y adjetivos. Así, resulta importante mencionar que Tribunal Constitucional

---

(2) Procedimiento concordante con el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 158, sobre la terminación de la relación de trabajo, no ratificado por el Perú.

ha señalado<sup>(3)</sup> que, como quiera que nuestra legislación ha establecido que el plazo mínimo para que el trabajador efectúe sus descargos es de 6 días hábiles, cualquier acto del empleador que contravenga ello y que, en concreto, establezca un plazo menor, atenta contra los derechos fundamentales al debido proceso y de defensa del trabajador, pues lo somete a un estado de indefensión. Asimismo, en lo que respecta a las cartas de preaviso y de despido, dicho órgano colegiado precisa que estas no pueden tener una simple descripción de los hechos presuntamente imputados, sin indicar cómo y en qué circunstancias se habría producido la falta, y mucho menos sin mencionar los elementos probatorios que acreditarían la comisión de la falta.

En cuanto a la exoneración del procedimiento de despido, el supremo intérprete de nuestra Constitución ha mencionado<sup>(4)</sup> que: “Debe tenerse presente que la exoneración del procedimiento previo al despido, prevista en la citada norma legal, solo será viable si se configuran en el caso dos supuestos: Primero, que la falta grave sea efectivamente flagrante; y segundo, que esta revista tal gravedad que haga irrazonable la posibilidad de concederle el derecho de defensa al trabajador”.

Si bien es cierto la norma no menciona qué es la flagrancia, es menester indicar que la Corte Suprema ha manifestado<sup>(5)</sup> que “el término flagrante está ligado a la concepción ‘que se está ejecutando actualmente’; (...) pensar diferente implicaría que, a criterio subjetivo de los empleadores, estos podrían cesar a sus trabajadores sin otorgarles el derecho de defensa cuando supongan que la falta grave es tan clara que no necesita de pruebas. (...), por lo tanto, (...) el empleador que despide sin conceder el derecho de defensa al trabajador asume, una vez impugnada por este dicha extinción ante la autoridad judicial, no solo la obligación de probar la existencia de la falta (...), sino, además, que esta fue flagrante, pues de no acreditar esta circunstancia debe reputarse que privó injustificadamente al trabajador de aquel derecho fundamental”.

Sobre esto, también hay que tener en consideración que en su momento se ha precisado<sup>(6)</sup> que “tratándose de la causal de delito doloso como causa justa para el despido, no resulta aplicable el artículo 31 del [Decreto Supremo N° 003-97-TR], toda vez que el derecho de defensa y la posibilidad de presentar sus descargos ya han sido ejercidos por el trabajador en el respectivo pro-

---

(3) En la STC recaída en el Exp. N° 02300-2006-PA/TC.

(4) En la STC recaída en el Exp. N° 04622-2009-PA/TC.

(5) En la Cas. N° 780-2005-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 2 de mayo de 2006.

(6) En la STC recaída en el Exp. N° 05412-2005-AA/TC.

ceso penal donde se ha establecido su responsabilidad penal. En consecuencia (...), la instauración de un nuevo procedimiento de despido sería, en este caso, una formalidad sin ninguna utilidad práctica puesto que, como resulta obvio, mediante su instauración ya no sería posible desvirtuar lo que ha quedado firme mediante sentencia penal”.

Por otro lado, sobre la inmediatez, la Corte Suprema ha mencionado<sup>(7)</sup> que “el principio de inmediatez (...) garantiza una adecuada racionalidad de carácter temporal entre la falta grave advertida, su imputación y la comunicación del despido del trabajador, debiendo existir proximidad entre el conocimiento de la falta por el empleador, o su comisión y la sanción”. Asimismo, ha complementado señalando<sup>(8)</sup> que “si bien no existen parámetros temporales entre el hecho que motiva el despido y la declaración del mismo, el plazo no debe ser extenso, lo cual permitiría librar al trabajador de la responsabilidad imputada, puesto que la inmediatez supone un nexo de causalidad entre la conducta que ha sido tipificada como falta grave y la decisión del empleador de despedir al trabajador”.

En esa línea, ha precisado<sup>(9)</sup> que “la inmediatez juega dos momentos bien definidos (...), desde la fecha en que la demandada tomó conocimiento de las faltas (...) hasta la fecha en que se remitió la carta de imputación de cargos (...), y (...) después de producido el descargo hasta la notificación de la carta de despido”<sup>(10) (11)</sup>.

---

(7) En la Cas. N° 1917-2003-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 31 de mayo de 2007.

(8) En la Cas. N° 3050-2009-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 30 de diciembre de 2010.

(9) En la Cas. N° 1917-2003-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 31 de mayo de 2007.

(10) Si bien es cierto la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional tienen una misma lectura de lo que constituye el principio de inmediatez, es recomendable revisar la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Exp. N° 00543-2007-PA/TC, pues en esta se realiza un análisis minucioso del referido principio.

(11) Para el procedimiento de despido, también es importante tener en cuenta otros aspectos. Por ejemplo, lo referente al ejercicio de la facultad sancionadora del empleador y la observancia de las circunstancias del caso y los antecedentes del trabajador, como ha sido desarrollado en la sentencia recaída en el Exp. N° 02267-2009-PA/TC. De conformidad con el artículo 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el empleador se encuentra facultado para sancionar disciplinariamente a los trabajadores, dentro de los límites de la razonabilidad, por cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones que tiene a su cargo. Pero, ¿qué es la razonabilidad? Precisamente, la razonabilidad es el resultado del análisis y estudio de una serie de aspectos que rodean al caso en concreto, y entre ellos tenemos a las circunstancias del caso y los antecedentes del trabajador. En este entendido, la razonabilidad se convierte en un mecanismo de interdicción de la arbitrariedad, y que justifica la proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empleador. Un claro ejemplo de lo que decimos lo encontramos en la sentencia recaída en el Exp. N° 02426-2009-PA/TC, en donde el Tribunal Constitucional ha establecido que el despido de un trabajador por el hecho de haber sustraído S/. 30 de su empleador es desproporcionado.

De esta forma, para que el accionar sea razonable, el empleador debe tomar en consideración las circunstancias del caso y los antecedentes del trabajador. Como ocurre en la sentencia recaída en el Exp. N° 060-2010-PA/TC, pues de lo contrario, la sanción que se aplique devendría no solo en irrazonable,

## 2. Los supuestos de falta grave

Nuestra legislación se refiere a la falta grave como una causa justa de extinción del contrato de trabajo, sin embargo, no logra definirla ni señalar cuáles son sus características. De esa labor se ha encargado la Corte Suprema, al señalar<sup>(12)</sup> que “por falta grave se entiende aquella conducta del trabajador que supone incumplimiento de sus obligaciones y que además cause perjuicio, consiente y deliberado, al empleador”.

También ha mencionado<sup>(13)</sup> 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, que si bien la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...) no los enumera expresamente subyacen o se deducen de las propias causas de despido que constituyen normas secundarias que establecen una consecuencia jurídica para el caso de violación de las normas primarias que llevan implícitas; 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 y 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 alude al actuar libre y no necesario lo que determina su imputabilidad y por consiguiente su responsabilidad por el incumplimiento

---

sino también desproporcionada. Similar criterio ha sido plasmado en la Cas. N° 1210-2005-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 1 de octubre de 2007. En igual sentido, en la Cas. N° 2147-2004-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 31 de julio de 2006, se hace referencia a la necesaria observancia de estos elementos. En estos casos, se señala que debe considerarse que, con respecto a los elementos que deben tomarse en cuenta para el ejercicio de la potestad sancionadora, el despido del trabajador debe guardar absoluta razonabilidad y proporcionalidad con la gravedad del incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que configura la falta imputada, debiendo tenerse en cuenta la condición y jerarquía que ostentaba dentro de la organización administrativa del centro de labores. En esa medida, se concluye que si no se considera estos elementos, se vulneraría el derecho al debido proceso sustantivo, en la medida que los actos del empleador no se encontrarían plenamente justificados.

Existen otros casos que deben ser considerados para comprender los reales alcances del procedimiento de despido, como por ejemplo, los casos de transgresión del principio non bis in idem, que se presenta cuando se pretende despedir a un trabajador por un hecho que ya ha sido materia de discusión en un procedimiento de despido anterior (Exp. N° 09752-2006-PA/TC), o cuando se aplica más de una sanción al trabajador por el mismo hecho (Exps. N°s 01864-2009-PA/C y 04114-2011-PA/TC); también los casos en que se busca suprimir al trabajador el derecho de presunción de inocencia (Exp. N° 05104-2008-PA/TC); o el caso del trabajador que, antes de dejar efectivamente su empleo, pretende revocar su renuncia cuando esta ya fue aceptada por su empleador (Exp. N° 02726-2011-PA/TC).

(12) En la Cas. N° 3373-2010-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 30 de abril de 2013.

(13) En la Cas. N° 1396-2011-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 1 de julio de 2013.

de las obligaciones laborales que le conciernen sean estas atribuibles al dolo o a su negligencia inexcusable”.

Más allá, y con relación a los deberes esenciales que emanan del contrato del trabajo, se ha afirmado<sup>(14)</sup> que “las obligaciones asumidas por las partes, con motivo del contrato de trabajo, no se limitan únicamente a las pactadas en contrato escrito, sino que las mismas derivarán, también, de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que no resulte extraña la redacción del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, cuando prevé que constituye *falta grave*, aquella infracción por parte del trabajador de los *deberes esenciales que emanan del contrato* de trabajo, entendiéndose por tal, no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos ‘(...) deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia’. En ese sentido, si bien la principal obligación de los trabajadores en el marco de una relación laboral, se circunscribe a la prestación personal del servicio, en la normativa laboral se establecen exigencias mínimas que dicha prestación de servicio debe satisfacer, a efectos de un desenvolvimiento regular del vínculo laboral”.

A la luz de lo afirmado, se señala<sup>(15)</sup> que “en el caso del *deber de obediencia*, tenemos que este tiene correlato con el poder de dirección, organización, fiscalización (y eventual sanción) de la prestación que ostenta el empleador, pues precisamente es aquel quien planifica y dirige la actividad empresarial u objeto social que desarrolle en el mercado, correspondiendo a los trabajadores el cumplimiento de sus directivas relacionadas con la ejecución de sus labores dentro de los límites de razonabilidad y respeto de derechos fundamentales (...). En cuanto al *deber de diligencia*, [se ha dicho que] ‘el deber de trabajar es el de hacerlo diligentemente, de cumplir la prestación de manera ordenada y no defectuosa. Persigue la ejecución satisfactoria y ordenada del trabajo’ (...). Por su parte, el *deber de buena fe*, encontramos que su acepción objetiva es la que adquiere mayor relevancia en la ejecución del contrato de trabajo, al tratarse de una relación jurídica personal y de duración continuada que exige de los sujetos intervinientes (empleador y trabajador), un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes que cada uno posee. En función de este principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos (...)”.

---

(14) En la Cas. N° 9483-2012-Cusco, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 2 de diciembre de 2013.

(15) Loc. cit.

Pues bien, luego de estas conceptualizaciones, abordaremos cada uno de los supuestos contemplados como falta grave y ver cómo es que la jurisprudencia ha superado las distintas deficiencias que ostentan.

**a) Incumplimiento de las obligaciones de trabajo, quebrantamiento de la buena fe laboral, y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo**

Con relación al incumplimiento de las obligaciones de trabajo, la Corte Suprema ha manifestado<sup>(16)</sup> que: “es obligación del trabajador (...) poner a disposición del empleador sus servicios directos y concretos; esto es, su prestación de servicios, la cual debe realizarse con la diligencia y dedicación adecuada compatibles con las características del empleo; el incumplimiento de esta obligación puede justificar el despido del trabajador aunque no se haya configurado un daño susceptible de apreciación pecuniaria, en contra del empleador”.

Por su parte, respecto a la buena fe laboral, el Tribunal Constitucional ha referido<sup>(17)</sup> que este “no debe ser entendido, en modo alguno, solo como una obligación que le corresponde al trabajador, cuyo incumplimiento dé pie al despido previsto en el artículo 25, inciso a) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sino como un deber que se desprende del propio contrato de trabajo y que impone por igual, tanto al trabajador como al empleador, una obligación de lealtad en el desarrollo de la relación laboral”.

De manera más acuciosa, la Corte Suprema ha señalado<sup>(18)</sup> que “en doctrina se alude al principio de buena fe, a valores como la honestidad, honorabilidad, fidelidad, lealtad y en general a la confianza que debe primar en una determinada relación empleador-trabajador (...). En conclusión ‘la buena fe no solamente es una presunción básica de toda manifestación del Derecho, sino que constituye un elemento que sirve como relacionante entre las partes de honestidad y cumplimiento de las obligaciones, de confianza mutua, de tal manera que sirve como referente regulador de la conducta de las partes’”.

En este escenario, la Corte Suprema ha mencionado<sup>(19)</sup> que “cuando se alude al (...) ‘incumplimiento de condiciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral’ debemos entender que el contenido estricto de esta falta reside en el incumplimiento del trabajador de las labores que tiene

---

(16) En la Cas. N° 1953-2004-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 2 de mayo de 2006.

(17) En la STC Exp. N° 00936-2009-PA/TC.

(18) En la Cas. N° 1210-2005-Lambayeque, publicada en diario oficial *El Peruano* el 1 de octubre de 2007.

(19) En la Cas. N° 2147-2004-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 31 de julio de 2006.

asignadas en la empresa, es decir, las ‘obligaciones de trabajo’ cuyo incumplimiento se tipifica como falta grave se encuentra referido al contenido propio y específico de la labor que toca ejecutar al trabajador y no lato sensu como conjunto de obligaciones que impone la relación de trabajo lo cual supondría subsumir en este supuesto todas las infracciones a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo”.

Asimismo, ha precisado<sup>(20)</sup> que “el incumplimiento de labores que suponen el quebranto de la buena fe laboral, no puede estar supeditada únicamente a acciones producidas por la mala fe, dolo o con ánimo de beneficiarse, por cuanto ello implicaría tácitamente que los actos de negligencia grave no podrían ser sancionados bajo esta causal; hipótesis esta que contradice ejecutorias emanadas por esta sala especializada”<sup>(21)</sup>.

Ahora bien, sobre la configuración de la causal contenida en el literal a) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se ha mencionado<sup>(22)</sup> que para la configuración de la falta grave *sub examine* no se requiere necesariamente un acto, pues “esta norma prevé un supuesto de hecho que comprende, también, las conductas omisivas, toda vez que el ‘incumplimiento’ puede ser entendido como una acción negativa, es decir, contraria a un hacer determinado”<sup>(23)</sup>.

---

(20) En la Cas. N° 1228-2003-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 31 de julio de 2006.

(21) Un interesante ejemplo de ello es el desarrollado en la Cas. N° 106-98-Santa, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 27 de abril de 2000, en la que se afirma que: “[E]l trabajador al advertir que no se encontraba en buenas condiciones de salud y que presentaba somnolencia, debió pedir licencia y abstenerse de operar máquinas, lo que no hizo, incurriendo en negligencia y responsabilidad”, por lo que se configuró la falta grave. También debe considerarse lo esgrimido por la Corte Suprema en la Cas. N° 1834-2002-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 2 de julio 2001, en la que se señala que: “[S]e ha determinado el incumplimiento de labores del demandado en cuatro oportunidades, esto es, al visarse el cierre de dos cuentas de ahorros y el cobro de dos cheques de gerencia de parte de terceros ajenos a quienes ostentaban el cargo de titulares de las cuentas de ahorros, estableciéndose el reiterado cumplimiento de las obligaciones laborales, todo lo cual ha generado el quebrantamiento de la buena fe laboral, aspecto que este último precisamente reviste de gravedad a la falta (...). [E]l accionar irregular y reiterado del actor ha ocasionado situaciones incómodas a los clientes del banco y titulares de las cuentas, generando desconfianza en el empleador, lo que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral (...).

(22) En la Cas. N° 092-2002-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 28 de febrero 2002.

(23) Sobre esta causal, en la Cas. N° 199-2004-Puno, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 2 de noviembre de 2006, la Corte Suprema ha manifestado que la presentación de un certificado de salud falso no se inserta dentro de la causal de falta grave referida a brindar “información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”, sino que califica como “incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”, y así lo ha entendido la Corte Suprema cuando ha señalado que “carece de absoluta razonabilidad y proporcionalidad establecer que la presentación de un documento falso no reviste la gravedad que justifique la extinción del contrato de trabajo en tanto ello obviamente involucra la infracción del deber de fidelidad y de buena fe que son vaciados de contenido al entenderse que debe el empleador seguir vinculado a un trabajador que se vale de su falta de veracidad y probidad para justificar el incumplimiento de su débito laboral”.



En el caso de la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo, se ha mencionado<sup>(24)</sup> que “el contrato de trabajo determina obligaciones principales para el empleador y trabajador, así para el primero la obligación de abonar la remuneración por el servicio y para el trabajador la obligación de cumplir con la prestación personal efectiva del servicio compatible con el carácter *intuitu personae* de este contrato desde el punto de vista del trabajador, y de la cual a su vez se deriva una serie de deberes esenciales entre ellos el de obediencia que supone respetar las normas internas y cumplir con las órdenes e indicaciones del empleador, buena fe que supone actuar y conducirse con lealtad, probidad y corrección”.

Asimismo, se ha indicado<sup>(25)</sup> que “basta el incumplimiento de cualquiera de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo que revista de gravedad para que se configure una falta grave, ya que el inciso a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, no hace distinción respecto de los capítulos que contiene la norma interna, sancionando por igual la inobservancia de cualquiera de sus disposiciones en la medida que el incumplimiento revista gravedad”.

**b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción**

Sobre este caso, la Corte Suprema ha mencionado<sup>(26)</sup> que debe observarse el deber de diligencia del trabajador, pues “el deber de trabajar [supone] hacerlo diligentemente, de cumplir la prestación de manera ordenada y no defectuosa. Persigue la ejecución satisfactoria y ordenada del trabajo. Como manifestaciones de esta exigencia, encontramos en los literales b) y c) del citado artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en donde se prevé la posibilidad que el empleador sancione la disminución deliberada y reiterada del rendimiento de los trabajadores, así como la utilización indebida de los bienes del empleador”.

Ahora bien, en cuanto a la configuración de esta causal y el elemento de la reiterancia en un caso particular, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima ha señalado<sup>(27)</sup> que “si bien se puede advertir (...) el cambio sustancial en el rendimiento del actor durante el último trimestre, su aceptación a la infracción del contrato de trabajo mediante las firmas que aparece en el informe (...), corroborada con las boletas de pago y la falta de acreditación del motivo justificado

---

(24) En la Cas. N° 199-2004-Puno, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 2 de noviembre de 2006.

(25) En la Cas. N° 4512-2009-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 30 de mayo de 2011.

(26) En la Cas. N° 9483-2012-Cusco, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 2 de diciembre de 2013.

(27) En la STC Exp. N° 7020-97-IND(S), del 12 de enero de 1997.

de su bajo rendimiento sustentado en una nueva cartera de clientes, también es verdad que la demandada no ha probado con documento alguno la exhortación previa efectuada al reclamante para que mejore su rendimiento, por lo que tal omisión no prueba la reiterancia, establecida en la Ley para esta clase de faltas (...)."

En similar sentido, el Tribunal Constitucional ha referido<sup>(28)</sup> que no solo basta verificar las deficiencias del trabajador, que deben ser comparadas con sus compañeros y su propio rendimiento, pues también es necesario seguir el procedimiento previo al despido. Así, se señala que "de los resultados de dicha evaluación se constata no solo que su rendimiento es claramente deficiente en comparación con el promedio de los demás operadores, sino que (...) se percibe una clara disminución de su rendimiento en comparación con su propio rendimiento (...), lo que evidencia la deficiencia de su rendimiento, [por lo que] la demandante habría incurrido en causa justa de despido relacionada con su conducta y capacidad prescrita en los incisos a) y b) del artículo 25 de la precitada ley; [sin embargo], la demandada no ha acreditado (...) que se haya otorgado a la demandante el plazo de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia".

**c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos**

Sobre este caso, hay que indicar que el Tribunal Constitucional ha dejado en claro que el hecho de que los actos realizados por el trabajador no tengan connotación penal, no quiere decir que las faltas graves imputadas no existan, pues independientemente de que se trata de dos asuntos distintos, no es condición para la existencia de la falta grave que el hecho tenga incidencia penal. Así, ha señalado<sup>(29)</sup> que esta "causal de (...) despido no se asienta en el carácter delictuoso, o no, de los hechos que se le atribuyeron [al trabajador], sino en supuestos legales totalmente distintos. Siendo así, el archivamiento fiscal de la denuncia (...) constituye una situación totalmente ajena y sin relevancia respecto al acto de despido materia del que fue objeto el demandante".

Por otro lado, hay que tener en cuenta que, a efectos de la aplicación de esta causal de despido, no basta tener en cuenta solo la realización literal del hecho, además, debe evaluarse que la infracción sea de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral. Así, por ejemplo, la Tercera Sala

---

(28) En la STC Exp. N° 0794-99-AA/TC.

(29) En la STC Exp. N° 2511-2003-AA/TC.

Laboral de Lima ha señalado<sup>(30)</sup> que “si bien el demandante merece la aplicación de una medida disciplinaria por su actuar [regalar a otro compañero una bolsa de caramelos de propiedad de la empresa y destinada a otros fines], también es cierto que toda sanción debe ser proporcional al daño causado y a los antecedentes del trabajador sancionado, siendo en el presente caso desproporcionada, más aún si tenemos en cuenta que dicho trabajador no presenta antecedentes negativos en el desempeño de sus labores (...), que reconoció su error, que no se ha apropiado de los bienes de la empresa (caramelos) y que los entregó a su compañero en gratitud por apoyarlo en la atención a una cliente (...) por lo que ha colaborado con el buen trato a los clientes de la propia empresa”.

No obstante, el Tribunal Constitucional tiene un criterio más radical al señalar que basta la acreditación del hecho objetivo para que se configure la causal del despido. Así, tratándose del caso de un trabajador que desempeñaba las funciones de cajero y que, luego del arqueo de caja se detectó que sustrajo la suma de S/. 30, ha manifestado<sup>(31)</sup> que: “se acredita fehacientemente la sustracción del dinero por parte del recurrente, configurándose de esta manera la falta grave prevista en el artículo 25, inciso c) del Decreto Supremo N° 003-97-TR, no importando la cantidad de dinero objeto de apropiación indebida, puesto que en cualquier caso dicha acción resulta reprotable”.

**d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción, y la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja**

La Corte Suprema ha establecido<sup>(32)</sup> que “para la configuración de la falta referida a ‘proporcionar información falsa al empleador’ no basta la acreditación del hecho objetivo de la información falsa sino que también se requiere para la configuración de tal falta que la falsedad obedezca a la voluntad del trabajador de causar perjuicio al empleador”. En efecto, ha mencionado<sup>(33)</sup> que: “Cuando se alude a la causal de falta grave contemplada en el inciso d) del artículo 25 de la (...) Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (...) esto es, proporcionar información falsa al empleador, debe interpretarse que el elemento material u objetivo es el dato falso que el trabajador suministra al empleador pero para que se configure la falta es necesario que concurra un elemento subjetivo, el *animus nocendi* del trabajador para obtener una ventaja para sí. Entonces, para la configuración

---

(30) En la STC Exp. N° 313-2008-IDA(S).

(31) En la STC Exp. N° 02426-2009-PA/TC.

(32) En la Cas. N° 2147-2004-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 31 de julio de 2006.

(33) Loc. cit.

de la mencionada falta no basta la acreditación del hecho objetivo de la información falsa sino que también se requiere para la configuración de tal falta que la falsedad obedezca a la voluntad del trabajador de causar perjuicio al empleador”.

Por otro lado, respecto, a la calificación objetiva de la falta grave y a los elementos configurantes de ella, se ha manifestado<sup>(34)</sup> que “el análisis de cualquier falta grave debe partir de la premisa de que toda infracción debe ser evaluada de forma objetiva, pues de lo contrario se le estaría facultando al empleador para que por cualquier motivo de cuestionable relevancia pueda despedir a sus trabajadores, alegando simplemente que él consideró o valoró que determinados hechos o accionar del trabajador a su criterio constituyen una falta susceptible de ser sancionada con el despido. Ello implicaría legitimar una serie de excesos, los cuales podrían derivar, incluso, en transgresión a los derechos fundamentales del trabajador, como por ejemplo sería la violación al derecho a no ser discriminado, cuando se sanciona a un trabajador con el despido y a otro por el mismo hecho solo con amonestación; (...). Asimismo, deben ponderarse dos situaciones para determinar la falta grave: primero una objetiva que consiste en dar el dato falso que el trabajador le suministra al empleador y segundo, el subjetivo, consistente en la intención de causar un daño a la empleadora con el fin de tener una ventaja para el trabajador”.

En similar sentido, la Corte Suprema ha señalado<sup>(35)</sup> que “para la configuración de la falta grave referida a ‘el uso o entrega a terceros de información reservada de empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa’, no basta la acreditación del hecho objetivo al uso o entrega a terceros de información reservada del empleador y la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa sino que también se requiere para la configuración de esta falta que la falsedad obedezca a la voluntad del trabajador de causar perjuicio al empleador (...).

Por otra parte, para la existencia de esta causal no es necesario que se presente una conducta dolosa. Así, la Corte Suprema ha indicado<sup>(36)</sup> que “considera que la recurrida interpreta erróneamente el artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR al introducir un elemento (el dolo como elemento configurativo), lo cual no resulta indispensable para acreditar la existencia de falta grave referida al incumplimiento de sus obligaciones; que esta falta de percepción ha significado que la Sala de vista pierda la objetividad de la imputación, puesto que, independientemente de si el actor se favoreció económicamente o no (...), lo cierto

---

(34) En la Cas. N° 2490-2010-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 28 de febrero de 2013.

(35) En la Cas. N° 1396-2011-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 1 de julio de 2013.

(36) En la Cas. N° 1622-2000-Arequipa, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 2 de mayo de 2002.

es que aquel fue despedido por incumplir con sus obligaciones, las cuales permitieron que se cometa el acto ilícito antes mencionado”.

**e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad**

La Corte Suprema ha indicado<sup>(37)</sup> que: “la falta contenida en [el artículo 25, literal e) de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral] comprende dos supuestos; el primero de ello consiste en que el trabajador asista a sus labores reiteradamente en estado de ebriedad o bajo el influjo de drogas o sustancias estupefacientes; el segundo, no requiere reiterancia, pues la gravedad de la falta queda determinada por la naturaleza de la función o trabajo que desempeña el infractor; en este segundo supuesto, la falta grave deriva de la falta de responsabilidad inherente a la función o labor que el servidor cumple con la empresa”.

Ahora bien, a efectos de acreditar el estado de ebriedad, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima ha señalado<sup>(38)</sup> que “la prueba idónea para demostrar la ingesta de alcohol por parte de un trabajador es el dosaje etílico, examen al que está obligado a someterse todo (...) cuando lo requiera su empleador, bajo apercibimiento de considerar que el servidor se encuentra en estado de ebriedad”. Asimismo, ha indicado que “la Constancia Policial (...) por sí sola no puede constituir prueba suficiente del estado de ebriedad del actor, más aún si ella contiene datos consignados por la autoridad policial en forma unilateral y sin posibilidad de contradictorio”.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional ha señalado<sup>(39)</sup> que si bien es cierto la negativa a someterse al dosaje etílico debe reputarse como reconocimiento del estado de ebriedad, no es menos cierto que este reconocimiento *per se* no constituye una causa justificada de despido, pues para que ocurra lo contrario, además de acreditarse la reiterancia (salvo la excepción contemplada), debe haber una valoración razonable de los hechos, lo implica considerar elementos como la gravedad, la categoría, la antigüedad y los antecedentes del trabajador (así estén o no contempladas en un Reglamento Interno de Trabajo); asimismo, debe acreditarse que el trabajador ha incurrido en algún acto de violencia, injuria o faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, del personal jerárquico o

---

(37) En la Cas. N° 787-2002-Junín, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 1 de marzo de 2004.

(38) En la STC Exp. N° 4680-2003-IDA(S), del 9 de marzo de 2004.

(39) En la STC Exp. N° 03169-2006-PA/TC.

de otros trabajadores, o ha ocasionado daño alguno al patrimonio o a los bienes del empleador<sup>(40)</sup>.

Sobre el procedimiento de despido en este caso, el Tribunal Constitucional también ha mencionado<sup>(41)</sup> que “el hecho de que no se haya especificado la excepcional gravedad que implicaba que el actor vaya a trabajar en estado de ebriedad dada las funciones que realiza, en nada enerva que el despido se haya efectuado conforme a ley, pues la falta cometida por el actor no solo ha quedado debidamente acreditada en autos, sino que además el actor al operar una máquina tantos años debe conocer los riesgos que implica un manejo inadecuado de ella”.

#### **f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra**

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha mencionado<sup>(42)</sup> que “la buena fe laboral impone al trabajador que en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión no formule denuncias calumniosas e injuriosas, ni faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador y/o de los trabajadores, pues en estos supuestos estamos ante un ejercicio abusivo e irregular del derecho a la libertad de expresión que merece ser sancionado en el ámbito laboral y que la propia ley regula”.

Asimismo, la Corte Suprema ha precisado<sup>(43)</sup> que “se incurre en la causal de falta grave laboral cuando se formula denuncia penal contra el personal jerárquico de su empleadora sin los elementos de juicio suficiente para acreditar el ilícito penal imputado, en consecuencia (...) el despido del actor resulta justificado”.

En cuanto a los actos de violencia y grave indisciplina, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima ha indicado<sup>(44)</sup> que “establecidos los hechos relativos a la toma del centro de trabajo en la que participó la actora, su conducta laboral indudablemente constituye incumplimiento injustificado de sus obligaciones de trabajo que reviste gravedad, así como el haber incurrido en

---

(40) En la STC Exp. N° 03402-2010-PA/TC, el Supremo Intérprete de nuestra Constitución precisa que, de tratarse un hecho que revista gravedad, no es necesario verificar si existe reiterancia ni otros elementos como la categoría, la antigüedad y los antecedentes del trabajador. Similar criterio es plasmado en la sentencia recaída en el Exp. N° 02121-2011-PA/TC.

(41) En la STC Exp. N° 03844-2010-PA/TC.

(42) En la STC Exp. N° 01428-2012-AA/TC. Similar criterio ha sido plasmado en la STC Exp. N° 00342-2011-PA/TC.

(43) En la Cas. N° 420-99-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 17 de setiembre de 2000.

(44) En la STC Exp. N° 1189-93-CD, del 7 de octubre de 1993.

actos de violencia, grave indisciplina y la ocupación física del local de la empresa, sin que pueda atenuar esta responsabilidad motivaciones de orden reivindicativo y sindical que deben y pueden ser resueltos por las causas y mecanismos previstos en la ley, de manera que el despido de la actora está justificado legalmente”.

**g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la empresa o en posesión de esta**

A efectos de la aplicación de esta causal de despido, debe haber una identificación clara, fehaciente e indubitable de los responsables de los daños, pues de lo contrario se vulnera el principio de presunción de inocencia y el derecho al debido procedimiento de los imputados. Este mismo criterio ha sido recogido por el Tribunal Constitucional al señalar<sup>(45)</sup> que “debe considerarse que el hecho alegado por la emplazada para despedir a los afiliados del Sindicato –su supuesta participación en los daños, desmanes, destrozos y disturbios que se ocasionaron con motivos de las actividades sindicales (...)– no ha sido comprobado a nivel del Ministerio Público y del Poder Judicial. En efecto, en el Dictamen (...), emitido por la Fiscalía Superior Mixta Descentralizada de Pasco, (...) se indica que ‘(...) no obra en autos medio probatorio alguno que acredite la participación directa o indirecta de los inculpados (...)’ en los daños y disturbios que se ocasionaron los días 7 y 8 de febrero de 2003”.

Similar criterio es el recogido por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima que ha señalado<sup>(46)</sup> que “la prueba relevante ofrecida durante la secuela del proceso es el parte policial y la relación adjunta de los supuestos trabajadores participantes en el referido suceso (...), parte policial que si bien da cuenta de los sucesos en forma generalizada, no acredita fehacientemente la materialización de los actos de violencia con lo que no se ha materializado la toma del local ni menos daños materiales, máxime si no se individualiza a los trabajadores participantes”.

**h) El abandono de trabajo, las ausencias injustificadas y la impuntualidad reiterada**

Conforme ha señalado<sup>(47)</sup> el Tribunal Constitucional, “el abandono de trabajo se entiende como la inasistencia injustificada por más de tres días consecutivos

---

(45) En la STC Exp. N° 3311-2005-PA/TC.

(46) En la STC Exp. N° 1586-94-R(S), del 7 de marzo de 1995.

(47) En la STC Exp. N° 01177-2008-PA/TC.

a realizar labores, hecho que para configurar la falta grave (...) requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de inasistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura”.

Esto es complementado por el Tribunal Constitucional cuando manifiesta<sup>(48)</sup> que “la falta grave de abandono de trabajo, (...) se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de 3 días consecutivos, o por más de 5 días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios o más de 15 días en un periodo de 180 días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo”.

Debe tenerse en consideración que el Tribunal Constitucional ha señalado<sup>(49)</sup> que, para que proceda el despido bajo la causal de abandono de trabajo, debe seguirse un procedimiento de previas sanciones y amonestaciones que finalmente conlleven a la sanción máxima. Así, ha referido que: “se evidencia que a la accionante se le han impuesto muchas sanciones de amonestación y suspensión de labores por reiterada tardanza en el ingreso a su centro de trabajo, pese a lo cual continuó llegando tarde, no respetando el horario de trabajo (...). Por lo tanto, no se ha acreditado la vulneración de los derechos constitucionales invocados ni la falta de razonabilidad o proporcionalidad en la sanción impuesta razón por la cual debe desestimarse la demanda”.

Respecto al abandono de trabajo y al ejercicio regular de un derecho como lo es la huelga, cabe precisar que la Corte Suprema ha manifestado<sup>(50)</sup> que, en la medida que la autoridad administrativa de trabajo haya declarado la legalidad de la huelga y en virtud de esta declaratoria los trabajadores de ausenten de su centro de trabajo, ello no podrá ser considerado como abandono de trabajo, ya que la no asistencia encuentra legitimidad y justificación en el ejercicio del derecho constitucional a la huelga.

---

(48) En la STC Exp. N° 09423-2005-AA/TC.

(49) En la STC Exp. N° 00414-2013-PA/TC.

(50) En la Cas. N° 003-97-Lima, del 10 de abril de 2001, en donde literalmente manifiesta que: “[L]a resolución en que se funda la contradicción está referida únicamente a establecer que los días de ausencia al centro de trabajo podían ser consideradas faltas injustificadas en el supuesto que la autoridad de trabajo declarase ilegal la medida de huelga en virtud de la cual se produjeron las ausencias. (...), la sentencia de vista no contradice esta tesis, más bien la adecua al caso particular concluyendo que las ausencias del actor durante los días de huelga constituyeron el ejercicio regular de un derecho”.



Ahora bien, a efectos de justificar las ausencias es importante tener en cuenta el criterio establecido por la Corte Suprema, la que ha indicado<sup>(51)</sup> que “para efectos de aprehender el correcto sentido de la norma bajo análisis [esto es, el artículo 31 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo], el concepto de comunicación debe entenderse dentro del plural ‘comunicaciones’ cuyo vocablo abarca los correos, telégrafos, teléfonos, radiofonía, y cualquier medio de relación entre los distantes (...), puesto que el legislador no ha previsto un medio específico y puntual para que el trabajador ponga en conocimiento del empleador su ausencia al centro de trabajo”.

También es importante considerar que la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima ha señalado<sup>(52)</sup> que “para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de trabajo debe ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término de tercer día de producida, más el término de la distancia; (...), la demandante recién presentó los documentos con los que pretende justificar en motivos de salud sus ausencias, con la carta de presentación de descargos (...)” razón por la cual si se presentan los documentos justificatorios fuera de ese plazo, incluso con la carta de descargos posterior a la carta de preaviso, se entenderá que la falta no ha sido justificada.

### **i) El hostigamiento sexual**

Sin perjuicio de la definición legal<sup>(53)</sup> contenida en la Ley N° 27942, modificada por la Ley N° 29430, la Corte Suprema ha señalado<sup>(54)</sup> que “el acoso sexual es toda conducta o comportamiento de carácter sexual que no es bienvenido por la persona a la que se dirige, y que tiene por propósito o efecto afectar negativamente sus términos y condiciones de empleo”.

---

(51) En la Cas. N° 945-2001-Lima, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 2 de enero de 2001.

(52) En la STC Exp. N° 4167-2003-B.E.(S), del 7 de enero de 2004.

(53) Que señala establece las siguientes definiciones:

- El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

(54) En la Cas. N° 3804-2010-Del Santa, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 30 de setiembre de 2013, la que constituye precedente judicial vinculante.

Asimismo, independientemente de lo establecido por la Ley N° 27942, modificada por la Ley N° 29430<sup>(55)</sup>, la Corte Suprema ha manifestado que “para que se configure el hostigamiento sexual es necesario que se presenten los elementos siguientes: a) *Conducta relacionada con temas de carácter sexual*: estos comportamientos pueden ser apreciaciones relacionadas con el aspecto físico de la persona hostilizada, con referencia expresa al tema sexual o subliminalmente relacionado con el mismo; la formulación de bromas relacionadas con el sexo, enviar cartas comunicaciones, *mails* o cualquier otra forma de comunicación escrita u oral que tenga relación con el tema sexual, también serán actos de hostigamiento sexual llamadas innecesarias a que se presente ante el acosador la persona acosada o exposición ante esta de materiales de carácter sexual; finalmente también se considerará como actos de hostilidad sexual los roces, tocamientos, caricias, saludos no deseados por el hostilizado así como que el acosador ejerza algún tipo de autoridad sobre los trabajadores bajo su dependencia para hacerse invitar o participar en eventos, reuniones sociales, actividades deportivas u otras en la que sabe que participará o estará presente la víctima de la hostilidad sexual. b) *Conducta no bienvenida*: la víctima debe rechazar la conducta acosadora, pues, si la propicia o acepta no configura la misma. El rechazo a la conducta acosadora puede ser directo, cuando el acosado en forma verbal o escrita manifiesta su disconformidad con la actitud del acosador, pero el rechazo también puede ser de carácter indirecto cuando la víctima rechaza al acosador con respuestas evasivas, dilatorias u otra clase de actitudes de cualquier naturaleza que demuestran su disconformidad con las proposiciones del acosador. Y, c) *Afectación del empleo*: debe existir la posibilidad real que, el sujeto acosador afecte negativamente el empleo de la persona afectada, esta afectación puede consistir en la amenaza de pérdida del empleo o beneficios tangibles, o a través del ambiente hostil en el trabajo que, obliga al trabajador a laborar en condiciones humillantes”.

---

(55) Que en su texto vigente establece que: “Para que se configure el hostigamiento sexual debe presentarse alguno de los elementos constitutivos siguientes: a) El sometimiento a los actos de hostigamiento sexual es la condición a través del cual la víctima accede, mantiene o modifica su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole. b) El rechazo a los actos de hostigamiento sexual genera que se tomen decisiones que afectan a la víctima en cuanto a su situación laboral, educativa, policial, militar, contractual o de otra índole de la víctima. c) La conducta del hostigador, sea explícita o implícita, que afecte el trabajo de una persona interfiriendo en el rendimiento en su trabajo creando un ambiente de intimidación, hostil u ofensivo”.

### III. CONCLUSIÓN

---

El aporte de la jurisprudencia a la regulación y al tratamiento de las causales de falta grave en el régimen laboral privado es muy significativo, al punto que no es posible comprender y aplicar las normas pertinentes con tan solo observar la Ley. Hay una evidente necesidad de la Ley de valerse de la jurisprudencia para poder ser coherente y condecirse con la realidad, y ello se hace patente precisamente cuando revisamos lo referente a las causales de falta grave en el régimen laboral privado. En concreto, la jurisprudencia ha reconstruido este extremo del Derecho del Trabajo. La jurisprudencia se convierte, entonces, en un aliado y en un compañero inseparable en el devenir de los procedimientos de despido.