

## Despido por falta grave: ¿debe existir un perjuicio económico en contra de la empresa?

La Corte Suprema emitió una casación que podría dar mayor certidumbre sobre el requisito para validar el despido de un trabajador por falta grave. Conozca los detalles en esta nota.

**La actual normativa laboral señala que una empresa puede disponer el [despido](#) justo de un trabajador si comete una falta grave. Una de las faltas consideradas graves es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo (artículo 25 del Decreto Supremo N°003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).**

No obstante, algunos jueces -al revisar casos cuestionados por trabajadores despedidos- exigían al empleador, además de probar el incumplimiento de la obligación laboral, acreditar que esa falta generó un daño patrimonial a la [empresa](#), indicó Dante Botton, asociado principal en derecho laboral en el estudio Payet, Rey, Cauvi, Pérez Abogados.

“Esa interpretación de algunos jueces era errada, pues en ninguna parte del artículo 25 del Decreto Supremo N°003-97-TR se exige la existencia de un daño para la configuración de la falta grave. Y sería absurdo exigirlo, pues lo que se sanciona no es la ocurrencia de un daño económico, sino la inejecución de una obligación de un [trabajador](#); por ejemplo, no cumplir con hacer un reporte, no presentar determinado informe, etcétera”, subrayó Botton.

El abogado laboralista destacó que este criterio haya sido ratificado en una casación de la Corte Suprema emitida a fines del año pasado. El caso se remonta al 2020, cuando una compañía financiera interpuso un recurso de casación en contra de una sentencia que le ordenaba pagar S/ 93,120 de indemnización por un supuesto despido arbitrario del gerente de una agencia bancaria.

En la casación, la Corte Suprema consideró errado uno de los criterios seguidos en la sentencia de la Corte Superior, la cual daba relevancia a que el incumplimiento haya generado o no un daño económico a la empresa. En la casación, no solo se corroboró el incumplimiento del trabajador en sus funciones, al haber dado visto bueno a reportes con datos inconsistentes, sino que se remarcó que no se requería acreditar un perjuicio económico a la [empresa](#) para justificar el [despido](#).

“Es necesario apuntar que [para la configuración de la falta grave es irrelevante si se ha producido o no un perjuicio económico al empleador, en principio, porque no todo incumplimiento de obligaciones va a estar vinculado a un aspecto económico, dada la diversidad de factores que se presentan en la relación laboral](#)”, señala la casación en uno de sus considerandos (Casación N° 1111-2021-Lima).

Dante Botton espera que lo resuelto en la casación sea el criterio que prevalezca en adelante para casos similares, y ya no se exija que se acredite el daño patrimonial para justificar el despido de un trabajador por falta grave.

Por su parte Martín Ruggiero, exministro de Trabajo, señaló que si bien la casación no es un precedente de observancia obligatoria, “se marca una tendencia jurisprudencial el no exigir un perjuicio económico en contra del empleador, cuando se analiza una falta grave”.

Asimismo, Martín Ruggiero destacó otro criterio que plasma la casación: se le pueden imputar incumplimientos a un [trabajador](#) por funciones que no necesariamente estén fijadas por escrito en documentos de gestión interna, como el Manual de Operaciones y Funciones del trabajador (MOF) u otros.

“La casación de la Corte Suprema señala que puedes imputar incumplimientos que por la naturaleza de las cosas se desprendan de la función o cargo del trabajador, lo cual es razonable y lógico, pues sino los MOF o perfiles de puesto tendrían 15,000 páginas”, apuntó Ruggiero.

### LOS CASOS DE FALTAS GRAVES DE LOS TRABAJADORES

El artículo 25 del Decreto Supremo N°003-97-TR enumera una lista de situaciones en las que un trabajador comete una falta grave, las cuales pueden ser causales de despido. A continuación, mencionamos algunas de ellas:

Además del incumplimiento de las obligaciones de trabajo, otras faltas graves son la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción; la apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del [empleador](#); el uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; 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.

Asimismo, son faltas graves los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores.

También el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario.