

---

## CORTE SUPREMA: PROCEDE DESPIDO A TRABAJADOR QUE AMENAZA A GERENTE GENERAL

Con fecha 22 de octubre de 2024, mediante **Casación Laboral N° 25314-2022**, la Corte Suprema, se pronunció sobre el despido por amenazas al Gerente General de una empresa.

### I. ANTECEDENTES

- En el presente caso un trabajador interpuso demanda solicitando su reposición por despido fraudulento.
- La empresa demandada sustentó el despido del trabajador, por cuanto este habría amenazado y faltado el respeto muy gravemente al Gerente General, exaltándose y levantándole la voz en su mismo despacho, amenazándole que se iban a tomar medidas de fuerza drásticas, para luego dirigirse, conjuntamente con otros trabajadores, en las afueras del portón principal de la empresa con el fin de impedir y obstruir la salida y el ingreso del personal empleado, ello como consecuencia de no haber aceptado sus requerimientos; lo que supone inexorablemente la abierta ruptura del principio de subordinación y el principio de buena fe laboral y el de confianza que debe existir en toda relación de trabajo; configurando la falta grave regulada en el artículo 25 inciso a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

### II. FUNDAMENTOS DE LA CORTE SUPREMA

- Para la Corte Suprema, los supuestos imputados revisten de tal gravedad, que ameritan el despido del trabajador; puesto que, se encuentra acreditado que dada su antigüedad en el trabajo tenía un amplio conocimiento y experiencia respecto a sus obligaciones, funciones y procedimientos a seguir en el desempeño de sus labores

---

dentro de la empresa, lo que genera sean aún más reprochables los hechos señalados en su contra.

- Asimismo, los hechos imputados contravinieron el Reglamento Interno de Trabajo, el cual incide directamente en el quebrantamiento de la buena fe laboral, por ello se consideró que tal conducta resulta suficiente para determinar que, al momento de despedirlo, la empresa ha satisfecho los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y la sanción cumple con los márgenes relacionados a un juicio de proporción de la dimensión y trascendencia que ha adquirido la falta grave imputada.

### III. ANÁLISIS

- El criterio desarrollado por la Corte Suprema determina que el despido sustentado en la falta grave tipificada en el artículo 25 inciso a) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, debe configurarse en virtud de una actividad personal del trabajador cometida por este y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador; siendo que, en el presente caso, la ejecución de los hechos imputados, también contravinieron el Reglamento Interno de Trabajo, quebrantándose la buena fe laboral, con lo cual se amerita el despido del trabajador.

Precisamos, que el criterio aplicado por la Corte Suprema **no es de carácter vinculante (obligatorio)** y que únicamente resuelve sobre el caso concreto, por lo cual podría ser aplicado o no para casos similares.

En caso de requerir más información, contactarnos al siguiente correo: [alertalegal@sni.org.pe](mailto:alertalegal@sni.org.pe)