

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



INFORME JURÍDICO SOBRE LA CASACIÓN N° 17739 -  
2022 – LIMA, SOBRE DESPIDO A DOCENTE POR  
AFECTACIÓN EMOCIONAL A ALUMNOS

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada  
que presenta:

Dayana Valeria Caballero Ramos

ASESOR:

Willman César Meléndez Trigo


Lima, 2025

## Informe de Similitud

Yo, MELENDEZ TRIGOSO, WILLMAN CESAR, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "INFORME JURÍDICO SOBRE LA CASACIÓN N° 17739 -2022 – LIMA, SOBRE DESPIDO A DOCENTE POR AFECTACIÓN EMOCIONAL A ALUMNOS", del autor(a) CABALLERO RAMOS, DAYANA VALERIA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 19%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/07/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 14 de julio del 2025.

MELENDEZ TRIGOSO, WILLMAN CESAR	
DNI: 42821994	Firma: 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0002-3782-4332">https://orcid.org/0000-0002-3782-4332</a>	

## **RESUMEN**

El presente informe analiza la validez de un despido disciplinario en el contexto educativo, tomando como base la Casación Laboral N.º 17739-2022-LIMA, que resolvió la controversia sobre el cese de una docente por actos de violencia verbal y maltrato psicológico contra estudiantes menores de edad. El problema principal examinado es la tensión entre la existencia material de una falta grave —acreditada mediante actos reiterados de descalificación y humillación emocional— y la validez formal del procedimiento disciplinario seguido por el empleador, una institución educativa con ideario pedagógico propio. Para ello se emplearon como principales instrumentos normativos el artículo 25 y 31 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, la Constitución Política del Perú, la Convención sobre los Derechos del Niño y el Protocolo SISEVE. El análisis permitió confirmar que, aunque la falta grave se subsume correctamente en el marco legal y supera el test de proporcionalidad en abstracto, el procedimiento de despido incumplió exigencias esenciales del debido proceso: la decisión fue adoptada de forma anticipada y comunicada a terceros, se vulneró el principio de inmediatez, se simuló la contradicción real y se notificó el procedimiento durante vacaciones, quebrantando la suspensión perfecta de labores. Se concluye que el despido no resulta legalmente válido y debe considerarse arbitrario por vicio formal, reafirmando que la protección del interés superior del niño y la coherencia institucional deben articularse siempre con el respeto de garantías mínimas de defensa y motivación.

### **Palabras clave**

Despido disciplinario, interés superior del niño, empleador ideológico, proporcionalidad, debido proceso.

## **ABSTRACT**

This legal report analyzes the validity of a disciplinary termination in the educational sector, based on Labor Cassation No. 17739-2022-LIMA, which settled the dispute concerning the dismissal of a teacher for acts of verbal abuse and psychological harassment against underage students. The core issue addressed is the tension between the material existence of just cause — established through repeated instances of emotionally harmful conduct— and the procedural validity of the disciplinary process conducted by the employer, a private educational institution with a distinctive pedagogical ideology. The main legal sources applied include Articles 25 and 31 of the Consolidated Text of Legislative Decree No. 728 (Peruvian Employment Promotion and Competitiveness Act), the Political Constitution of Peru, the Convention on the Rights of the Child, and the SISEVE Protocol as a technical benchmark. The analysis confirms that, although the teacher's conduct amounts to serious misconduct under statutory labor law and would pass a proportionality test in abstract, the termination process failed to comply with fundamental due process guarantees: the decision was predetermined and disclosed to third parties before granting an effective opportunity for defense, the immediacy principle was breached, genuine contradiction was undermined, and the dismissal notice was served during the vacation period, violating the rules on perfect suspension of the employment contract. The report concludes that the dismissal is not legally enforceable and must be regarded as wrongful termination on procedural grounds, reaffirming that safeguarding the best interests of the child and the coherence of an ideological employer's mission must always be balanced with minimum standards of due process and procedural fairness.

## **Keywords**

Disciplinary dismissal, best interests of the child, ideological employer, proportionality test, due process.

## ÍNDICE

<b>PRINCIPALES DATOS DEL CASO</b> .....	4
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	5
1.1 Justificación de la elección de la resolución .....	5
1.2 Presentación del caso y del análisis .....	6
<b>II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES</b> .....	8
2.1 Antecedentes .....	8
2.2 Hechos relevantes del caso .....	9
<b>III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS</b> .....	17
3.1 Problema principal .....	17
3.2 Problemas secundarios.....	17
3.3 Problemas complementarios.....	17
<b>IV. POSICIÓN DE LA CANDIDATA</b> .....	17
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios.....	17
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución .....	18
<b>V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS</b> .....	20
<b>VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	55
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	56

## PRINCIPALES DATOS DEL CASO

<b>N° EXPEDIENTE</b>	Casación Laboral N.º 17739-2022-LIMA
Área(s) del derecho sobre las cuales versa el contenido del presente caso	Derecho Laboral
Identificación de las resoluciones y sentencias más importantes	<p><b>Primera instancia:</b> Sentencia del 31 de marzo de 2021 del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima.</p> <p><b>Segunda instancia:</b> Sentencia de Vista del 8 de abril de 2022 de la Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima.</p> <p><b>Casación:</b> Sentencia de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República del 15 de octubre de 2024.</p>
Demandante / Denunciante	Lisbeth Abecasis Dávila
Demandado / Denunciado	Asociación Colegio Waldorf Lima
Instancia administrativa o jurisdiccional	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República
Terceros	No se identifican terceros formalmente apersonados en el proceso.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Justificación de la elección de la resolución**

Se ha elegido la Casación Laboral N.º 17739-2022-LIMA como base para la elaboración del presente informe jurídico de grado debido a que este pronunciamiento permite realizar un análisis riguroso y completo del despido por falta grave en el contexto del trabajo docente, integrando elementos esenciales del derecho laboral, el principio de interés superior de la niñez, el principio de proporcionalidad y los estándares del debido proceso disciplinario como condiciones sustantivas y formales de validez de toda sanción extintiva.

Así, la casación aborda la decisión de un centro educativo privado de despedir a una profesora por actos calificados como violencia verbal y maltrato psicológico hacia estudiantes menores de edad durante un viaje escolar, y determina si dicho despido estuvo legalmente justificado. La relevancia del caso radica en que, al tratarse de la sanción laboral más severa —la extinción del vínculo por falta grave—, resulta indispensable aplicar un estándar estricto de legalidad, proporcionalidad y control procedimental, en coherencia con los artículos 22 y 31 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 y los principios de tutela efectiva del derecho al trabajo.

En este sentido, el caso plantea una tensión jurídica compleja entre el deber de protección reforzada que recae sobre los docentes y las instituciones educativas frente a los estudiantes —en aplicación del artículo 4 de la Constitución y del artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño—, y las garantías mínimas de defensa, contradicción real, motivación suficiente y contradicción efectiva que amparan a todo trabajador. Esta tensión convierte la casación en un objeto de análisis idóneo para explorar los límites de la potestad disciplinaria en el sistema educativo, visibilizando la responsabilidad especial que tienen los empleadores ideológicos de respetar no solo la coherencia de su proyecto formativo, sino también los estándares de debido proceso y razonabilidad constitucional.

Adicionalmente, el caso pone en evidencia la insuficiencia de un control meramente formal, pues la resolución de casación validó el despido sin aplicar un test de proporcionalidad integral ni un juicio de ponderación explícito entre derechos fundamentales en conflicto, lo que refuerza la pertinencia académica

de revisarlo críticamente como aporte a la consolidación de la doctrina laboral nacional.

## **1.2 Presentación del caso y del análisis**

El presente caso tiene por objeto analizar la legalidad y proporcionalidad del despido de la docente Lisbeth Abecasis Dávila por parte de la Asociación Colegio Waldorf Lima, tras haberse verificado —mediante una comisión investigadora interna— la comisión de actos de violencia verbal y maltrato psicológico contra estudiantes menores de edad durante un viaje pedagógico. La controversia judicial se originó a partir de la demanda interpuesta por la trabajadora solicitando el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado, el pago de indemnización por despido arbitrario y daños y perjuicios, lo que dio lugar a pronunciamientos contradictorios en primera y segunda instancia, y finalmente a la Casación Laboral N.º 17739-2022-LIMA, resuelta por la Corte Suprema.

El problema principal del caso es determinar si el despido fue legal y proporcionalmente justificado en atención a la conducta imputada. Los problemas secundarios analizados son:

- (A) si los hechos acreditados configuran una falta grave conforme al ordenamiento jurídico;
- (B) si el procedimiento de despido se realizó respetando las garantías legales y constitucionales;
- (C) si, en el caso concreto, el despido fue constitucionalmente proporcional, considerando el derecho al trabajo, el principio del interés superior del niño, y las condiciones específicas del entorno educativo.

Asimismo, se añade de forma complementaria la cuestión doctrinaria del empleador ideológico, lo que plantea si es que puede considerarse a la demandada como un “empleador ideológico” en el marco del presente caso, y de ser así, cómo incidiría dicha condición doctrinal en la valoración y exigibilidad reforzada de las obligaciones conductuales de la demandante.

Mi posición individual es que el despido, si bien se sustentó en hechos que materialmente pueden configurar una falta grave, devino en arbitrario debido a

que el procedimiento disciplinario no respetó las garantías mínimas del derecho de defensa. En efecto, la decisión fue anticipada, el plazo razonable de contradicción fue solo formal, y se ejecutó mientras la relación laboral estaba suspendida. Por tanto, la falta de observancia de las exigencias del artículo 31° del TUO del D.L. 728, del artículo 139 de la constitución y de los principios de inmediatez, contradicción y proporcionalidad convierte la sanción máxima del despido en ilegal, correspondiendo en consecuencia la indemnización por despido arbitrario.

En tal sentido, se critica la posición asumida en la Casación Laboral N.º 17739-2022-LIMA, en la medida en que la Corte Suprema validó el procedimiento de despido exclusivamente por el cumplimiento formal de lo previsto en el artículo 31° de la LPCL, sin profundizar en la verificación real de si existió una oportunidad efectiva de defensa y contradicción. La sola formalidad no puede suplir la exigencia sustantiva de un procedimiento imparcial y genuino, menos aún cuando se evidencia que la decisión ya estaba tomada y comunicada previamente, dejando sin contenido el derecho de defensa y contradicción como garantías esenciales del debido proceso laboral.

Finalmente, los instrumentos normativos y doctrinarios aplicados son:

- TUO del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- El Reglamento Interno de Trabajo del Colegio Waldorf Lima.
- La Constitución Política del Perú
- Convención sobre los Derechos del Niño
- La jurisprudencia contenida en la Casación Laboral N.º 17739-2022-LIMA.
- La doctrina de Jorge Toyama Miyagusuku sobre el “empleador ideológico” y las funciones de tendencia.

## II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

### 2.1 Antecedentes

- a. Mediante carta de fecha 08 de noviembre de 2018, un grupo de padres de familia del noveno grado denunció que la docente Lisbeth Abecasis Dávila, quien participó en calidad de profesora y apoyo a Tutoría en un viaje escolar pedagógico realizado entre el 28 de octubre y el 06 de noviembre de 2018 al Área de Conservación Privada Panguana, habría incurrido en actos de violencia verbal y maltrato psicológico contra sus hijos durante dicha actividad.
- b. El 8 de noviembre de 2018, un grupo de padres de familia envió una carta de denuncia a la Dirección del Colegio, señalando que la docente habría incurrido en conductas impropias de su rol, consistentes en comentarios invasivos, expresiones humillantes y actitudes consideradas como maltrato psicológico hacia sus hijos. Según la denuncia, la profesora realizó afirmaciones sobre la vida privada de los estudiantes y sus familias, emitió juicios sobre sus padres y mostró falta de contención ante incidentes que afectaron la tranquilidad emocional de los menores. Ese mismo día, se convocó una Junta General de Maestros, que acordó formar una Comisión Investigadora para recabar testimonios y evaluar la veracidad de los hechos. La Comisión, integrada por docentes y directivos, recopiló declaraciones de padres, alumnos y personal docente.
- c. Posteriormente, el 26 de noviembre de 2018, se emitió un Informe Final que concluyó que la conducta de la docente transgredía el Reglamento Interno de Trabajo, en especial el artículo 68, inciso f), que prohíbe “atentar en cualquiera forma contra la integridad física, intelectual o moral de los alumnos”. Se determinó preliminarmente que los hechos denunciados podían ser calificados como falta grave, al afectar la buena fe laboral y la integridad de los menores.
- d. Con base en este informe, el 19 de diciembre de 2018, el Colegio remitió a la trabajadora una Carta de Preaviso de Despido, informándole de los cargos imputados y otorgándole un plazo legal de seis días para presentar su descargo por escrito, conforme al artículo 31 del TUO del D. Leg. 728.

- e. El 26 de diciembre de 2018, la trabajadora presentó su carta de descargo, negando los hechos y señalando que existía parcialidad en la investigación, indicando que se le habría notificado el preaviso mientras el vínculo laboral se encontraba suspendido, cuestionando la veracidad de algunas pruebas y alegando que la decisión de despido ya estaba tomada desde antes del preaviso.
- f. Pese a ello, el 31 de diciembre de 2018, el Colegio notificó la Carta de Despido, formalizando la extinción del vínculo laboral por falta grave.
- g. Como consecuencia, con fecha 13 de febrero de 2019, Lisbeth Abecasis Dávila interpuso demanda ante el Poder Judicial, solicitando que se declare la desnaturalización de sus contratos modales (de suplencia y de necesidad de mercado), así como el pago de una indemnización por despido arbitrario (S/ 60,000) y una indemnización por daños y perjuicios (S/ 140,000), que incluye daño moral, daño al proyecto de vida y daño punitivo.

## **2.2 Hechos relevantes del caso**

### **POSICIONES DE LAS PARTES EN EL PROCESO JUDICIAL**

1. **Parte demandante:** La demandante Lisbeth Abecasis Dávila sostuvo que prestó servicios para la Asociación Colegio Waldorf Lima desde el 18 de junio de 2007 hasta el 3 de enero de 2019, desempeñándose inicialmente como Profesora Tutora bajo contratos de trabajo de suplencia (del 18 de junio al 31 de diciembre de 2007); luego como Profesora de Manualidades bajo contratos de trabajo por necesidad de mercado (del 1 de marzo al 31 de diciembre de 2008 y del 2 de marzo al 31 de diciembre de 2009); y, desde el 1 de febrero de 2010 hasta el cese, como Profesora de Manualidades y Tutora, ya bajo contrato a plazo indeterminado. Manifestó que en sus contratos de trabajo no se indicaba de forma clara y específica la causa objetiva de la contratación temporal, por lo que no existía una causa real de contratación temporal específica determinada. Por ello, solicitó que se declare la desnaturalización de todos sus contratos a plazo fijo, reconociéndose la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde su ingreso el 18 de junio de 2007.

En cuanto al despido, la docente relató que, a pesar de que la denuncia fue formulada el 08 de noviembre de 2018, la institución la notificó con la Carta de Preaviso de Despido el 19 de diciembre de 2018, durante su periodo vacacional, en la cual se indicaba que su conducta estaba tipificada como falta grave de acuerdo con el inciso a) del artículo 25° del TUO del D. Leg. 728, por infracción del artículo 68° del Reglamento Interno de Trabajo; ello a pesar de que el reglamento no especifica que la falta contenida en ese artículo se gradúe como grave. La demandante sobre estos hechos también cuestiona el principio de inmediatez en el proceso laboral.

Por otro lado, la demandante negó categóricamente los hechos imputados mediante su carta de descargos del 26 de diciembre de 2018, señalando que las acusaciones eran falsas y que la investigación fue sesgada, parcializada y sin sustento objetivo. Alegó que nunca se le permitió un verdadero derecho de defensa, pues la Comisión Investigadora no recabó su versión de forma imparcial, ni presentó pruebas concretas válidas más allá de testimonios indirectos. Sostuvo que la decisión de despedirla ya estaba tomada de antemano y que, por tanto, la carta de preaviso fue solo un trámite formal, (violación a los arts. 31° LPCL y 139.3 y 5 de la Constitución). Denunció, además, que la sanción impuesta era desproporcionada, pues existían medidas disciplinarias menores que hubieran podido aplicarse de manera proporcional a la supuesta falta.

Por ello, solicitó que se declare la desnaturalización de sus contratos modales, se declare nulo el despido por ser arbitrario y se ordene el pago de la indemnización por despido arbitrario por un monto de S/ 60,000, más una indemnización por daños y perjuicios por un total de S/ 140,000, desglosada en daño moral (S/ 40,000), daño al proyecto de vida (S/ 60,000) y daño punitivo (S/ 40,000).

- 2. Parte demandada:** Por su parte, la Asociación Colegio Waldorf Lima, en su contestación, planteó en primer término la excepción de caducidad, argumentando que la demanda de la trabajadora era improcedente porque el despido ocurrió el 31 de diciembre de 2018 y la demanda fue presentada recién el 13 de febrero de 2019, habiendo —según la parte demandada— transcurrido más de los treinta días naturales establecidos

como plazo de caducidad por el artículo 36° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Como defensa de fondo, la institución negó y contradijo todos los extremos de la demanda. En relación con la desnaturalización de los contratos modales, reconoció expresamente que al momento del cese la relación laboral de la docente ya se encontraba bajo un contrato a plazo indeterminado, formalizado desde el 1 de febrero de 2010, por lo que sostuvo que esta pretensión debía declararse improcedente por carecer de objeto. Respecto de los hechos que motivaron el despido, la demandada relató que la Junta de Maestros elaboró un informe presentado el 26 de noviembre de 2018, concluyendo que existían evidencias suficientes de que la docente incurrió en conductas que calificaban como falta grave.

La institución afirmó que, en cumplimiento del procedimiento disciplinario previsto en el artículo 31° de la LPCL, remitió a la trabajadora la Carta de Preaviso de Despido, otorgándole plazo para formular descargos, los cuales fueron presentados sin éxito el 26 de diciembre de 2018, pues no lograron desvirtuar la imputación de haber quebrantado el deber esencial de buena fe laboral ni la prohibición contenida en el artículo 68, inciso f) del Reglamento Interno, que proscribe atentar en cualquier forma contra la integridad física, intelectual o moral de los alumnos. La demandada afirmó que la decisión de despido fue justificada, pues la falta grave estaba debidamente tipificada en la ley y el reglamento, y que el procedimiento se ajustó a derecho, respetando los principios de inmediatez, contradicción y defensa.

Finalmente, negó la existencia de cualquier acto antijurídico que pudiera justificar una indemnización adicional por daños y perjuicios, subrayando que la sanción impuesta fue resultado del ejercicio regular del poder disciplinario previsto por el artículo 9° de la LPCL y por tanto no generaba responsabilidad civil ni daño moral alguno.

## **PRONUNCIAMIENTOS DE LAS INSTANCIAS JUDICIALES**

### **3. Sentencia de primera instancia: Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima – 31 de marzo de 2021**

En primer lugar, el Juzgado declaró fundada en parte la demanda, reconociendo que los contratos modales celebrados por la demandante entre 2007 y 2009 encubrían una relación laboral de naturaleza permanente. Para sustentar esto, la Jueza consideró probado que los contratos suscritos para suplencia y necesidad de mercado no detallaban con precisión la causa objetiva de temporalidad ni el elemento excepcional requerido por la ley. Además, se acreditó que desde el 1 de febrero de 2010, la trabajadora ya se encontraba vinculada mediante contrato a plazo indeterminado, situación reconocida incluso por la propia parte demandada durante la tramitación del proceso. Por ello, se declaró que la relación laboral fue de carácter indefinido desde el ingreso de la actora el 18 de junio de 2007 hasta la fecha de cese el 15 de febrero de 2019.

En cuanto a la causa del despido, la Jueza validó los fundamentos presentados por la institución educativa. Se tuvo por acreditado que la trabajadora incurrió en conductas que configuran una falta grave, de conformidad con el inciso a) del artículo 25° del TUO del Decreto Legislativo N.° 728 y el artículo 68 inciso f) del Reglamento Interno de Trabajo del Colegio. Para llegar a esta conclusión, el Juzgado valoró de forma conjunta la denuncia de los padres de familia, las cartas de testimonio, las actas de la Junta de Maestros, el informe de la Comisión Investigadora y el informe psicológico acompañado por la institución. Asimismo, en la audiencia de juzgamiento se escucharon declaraciones testimoniales, incluyendo a los padres denunciantes y a la psicóloga Karina Alarcón Puga, quien ratificó haber elaborado el informe sobre el impacto emocional en los menores. Frente a ello, la defensa de la trabajadora —que cuestionó la firma del informe psicológico y sostuvo la tesis de parcialidad de la investigación— no presentó medios probatorios sólidos que desvirtuaran los hechos.

El Juzgado también examinó si se respetaron las garantías mínimas del procedimiento de despido exigidas por el artículo 31° de la LPCL. Concluyó que la empleadora cumplió con remitir la Carta de Preaviso de Despido, otorgó el plazo de seis días para que la trabajadora presente sus descargos y comunicó finalmente la decisión de despido, la cual surtió efectos al término de sus vacaciones (15 de febrero de 2019). Por ello, el Juzgado consideró que se

acreditó la causal de falta grave y que se cumplió con el procedimiento regular, rechazando que hubiera despido arbitrario.

En relación con la pretensión de indemnización por daños y perjuicios, la Jueza determinó que no existía acto antijurídico independiente del ejercicio del poder disciplinario del empleador que pudiera dar lugar a una indemnización civil adicional, por lo que declaró infundada esta parte de la demanda.

#### **4. Apelación de la primera instancia interpuesto por las partes – 31 de marzo de 2021**

**a. Parte demandante:** La demandante cuestionó que el Juzgado haya declarado infundada su pretensión de indemnización por despido arbitrario, alegando que la sentencia no valoró adecuadamente los vicios en el procedimiento disciplinario, como la anticipación de la decisión de despido, la violación del principio de contradicción y la falta de entrega de las declaraciones de los menores. Asimismo, insistió en que los hechos no configuraban una falta grave debidamente tipificada y que se vulneró el principio de tipicidad, solicitando que se declare la nulidad del despido y se ordene el pago de daños y perjuicios.

**b. Parte demandada:** Apeló la decisión en el extremo que declaró la desnaturalización de los contratos modales y el reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado desde el 18 de junio de 2007, sosteniendo que resultaba innecesario pronunciarse sobre ese extremo, dado que la propia institución había reconocido que al momento del cese la relación laboral ya era de naturaleza indeterminada.

#### **5. Segunda instancia: Séptima Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima – 8 de abril de 2022**

En su análisis, la Sala confirmó que la relación laboral de la demandante debía reconocerse como relación a plazo indeterminado, pues quedó demostrado que los contratos modales carecían de una causa objetiva real y suficiente para justificar la contratación temporal, situación que además fue reconocida por la propia institución educativa desde el año 2010.

En cuanto a la conducta imputada a la trabajadora, la Sala coincidió con la Primera Instancia en que los hechos denunciados por los padres de familia se

encontraban acreditados mediante el informe de la Comisión Investigadora, testimonios recabados y documentos adjuntos, configurando una falta grave por quebrantamiento de la buena fe laboral y transgresión del inciso f) del artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo, que prohíbe atentar en cualquiera forma contra la integridad física, intelectual o moral de los alumnos. Por ello, sostuvo que la causal de despido existió a nivel sustantivo.

Sin embargo, la Sala advirtió un vicio de procedimiento determinante: concluyó que la institución educativa había vulnerado el derecho de defensa de la trabajadora, pues quedó acreditado —mediante testimonios y actas— que la decisión de proceder con el despido se adoptó de forma anticipada, antes de culminar el trámite de contradicción previsto en el artículo 31° del TUO del D. Leg. 728. También se valoró que la empleadora no entregó toda la documentación que sustentaba la imputación (en especial, declaraciones de menores y respaldo íntegro del informe psicológico), limitando así la contradicción real y efectiva.

Respecto a la pretensión de daños y perjuicios, la Sala ratificó que no existía prueba de un acto antijurídico autónomo distinto al despido, por lo que desestimó la indemnización por daño moral, daño al proyecto de vida y daño punitivo.

Por lo expuesto, la Sala revocó parcialmente la sentencia de primera instancia en el extremo que declaró infundada la indemnización por despido arbitrario, y reformándola, declaró fundada dicha pretensión, ordenando el pago de S/ 60,000.00 a favor de la trabajadora por concepto de indemnización por despido arbitrario. Asimismo, confirmó la sentencia apelada en lo que respecta al reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado desde el 18 de junio de 2007, así como la improcedencia de la indemnización por daños y perjuicios

## **6. Recurso de casación interpuesto por ambas partes – 26 de abril de 2022**

- a. Parte demandante:** La demandante interpuso recurso de casación contra el extremo de la sentencia de vista que no acogió su pretensión de indemnización por daños y perjuicios. Sostuvo que no se acreditó de manera objetiva la existencia de una falta grave, por lo que no correspondía calificar su despido como justificado. A su juicio, los hechos fueron desproporcionadamente valorados y no superaban el

umbral necesario para privarla de su empleo sin derecho a reparación plena. El recurso fue procedente debido a que la demandante alegó infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 25° inciso a) y 26° del TUO del Decreto Legislativo N.º 728.

- b. Parte demandada:** La demandada también interpuso recurso de casación, dirigido contra el extremo de la sentencia de vista que revocó la decisión de primera instancia y ordenó el pago de S/ 60,000.00 por despido arbitrario. El colegio sostuvo que sí se respetó íntegramente el procedimiento de despido, entregando oportunamente la carta de preaviso y permitiendo a la docente ejercer su derecho de defensa antes de adoptar cualquier decisión. Por ello, la Sala Superior habría incurrido en motivación defectuosa al presumir que la decisión ya estaba tomada con antelación. El recurso fue procedente ya que la demandada alegó la infracción del artículo 139 inciso 3) de la Constitución Política del Perú y la interpretación errónea del artículo 31° del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**7. Sentencia de casación: Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República – 15 de octubre de 2024**

**a. Pronunciamiento de la Corte Suprema:**

**Sobre la existencia de falta grave (recurso de la demandante):** La Corte declaró infundado el recurso de la demandante. Consideró que la sentencia de segunda instancia había evaluado correctamente que sí se encontraba acreditada la comisión de una falta grave, conforme al artículo 25° inciso a) del Decreto Legislativo N.º 728. Los hechos fueron corroborados a través de denuncias de padres de familia, el informe de la comisión investigadora y declaraciones internas, los cuales daban cuenta de conductas inapropiadas y de maltrato verbal que afectaron la integridad emocional de estudiantes menores de edad.

A juicio de la Corte, dichas conductas implicaban un quebrantamiento grave de la buena fe laboral y de los deberes inherentes a la función docente, motivo por el cual no cabía amparar la pretensión de despido

arbitrario. Además, la Corte reafirmó que las faltas imputadas constitúan un incumplimiento sustancial que justificaba la extinción del vínculo laboral sin indemnización.

**Sobre el procedimiento de despido y el debido proceso (recurso de la demandada):** Respecto del recurso de la parte demandada, la Corte declaró fundada la causal de interpretación errónea del artículo 31° del Decreto Legislativo N.º 728, pero declaró infundada la causal de infracción del artículo 139 inciso 3) de la Constitución.

La Corte sostuvo que la Sala Superior había incurrido en error al concluir que la decisión de despedir a la trabajadora se tomó antes de otorgarle la posibilidad real de defensa. Afirmó que el procedimiento seguido por el colegio cumplió con los requisitos legales, dado que:

- Se remitió la carta de imputación el 19 de diciembre de 2018.
- Se recibió el descargo escrito el 26 de diciembre de 2018.
- El despido fue formalizado el 31 de diciembre de 2018, una vez valorados los elementos aportados.

En consecuencia, no se vulneró el derecho de defensa ni el principio de inmediatez, tomándose en cuenta a su vez que la demandante no acreditó fehacientemente que la decisión del despido fuese tomada previo al procedimiento. Por ende, la Corte concluye que la decisión de cesar a la trabajadora fue adoptada posteriormente a su descargo, descartando que hubiese una decisión anticipada como había señalado erróneamente la Sala Superior.

b. **Decisión de la Corte Suprema:** Se declaró infundado el recurso de casación interpuesto por la demandante y se declaró fundado el recurso de casación interpuesto por la demandada. **En consecuencia, la Corte Suprema casó la sentencia de vista del 8 de abril de 2022, y actuando en sede de instancia:**

- Confirmó la sentencia de primera instancia del 31 de marzo de 2021, que reconocía la relación laboral a plazo indeterminado,
- y declaró infundadas las pretensiones de indemnización por despido arbitrario y por daños y perjuicios.

### **III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS**

#### **3.1 Problema principal**

¿Resulta legal y proporcional el despido de una docente por actos de violencia verbal y maltrato psicológico hacia estudiantes menores de edad, considerando el principio del interés superior del niño, y los estándares aplicables al procedimiento disciplinario laboral?

#### **3.2 Problemas secundarios**

- A. ¿Los hechos imputados a la demandante configuran una causa legal válida para justificar su despido?
- B. ¿El procedimiento de despido a la demandante se realizó conforme al ordenamiento jurídico?
- C. ¿Resulta constitucionalmente proporcional el despido de la demandante en el caso concreto, considerando la ponderación entre el derecho al trabajo y el principio del interés superior del niño?

#### **3.3 Problemas complementarios**

¿Puede considerarse a la institución educativa como un “empleador ideológico” en el marco del presente caso, y de ser así, cómo incidiría dicha condición doctrinal en la valoración y exigibilidad reforzada de las obligaciones conductuales de la demandante?

### **IV. POSICIÓN DE LA CANDIDATA**

#### **4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios**

El despido de la docente Lisbeth Abecasis Dávila se sustenta en una causa materialmente acreditada que encaja en la definición legal de falta grave; sin embargo, devino en arbitrario debido a que el procedimiento disciplinario fue viciado por falta de imparcialidad en la investigación interna y por haberse vulnerado el principio de inmediatez, lo que convierte la contradicción otorgada en una mera formalidad sin efectividad real.

En primer lugar, respecto de los hechos que se le imputaron —actos de violencia verbal y maltrato psicológico contra estudiantes durante un viaje escolar— estos fueron debidamente acreditados en el expediente y encajan en el supuesto de falta grave regulado en el artículo 25 inciso a) del TUO

del Decreto Legislativo N.º 728. El informe de la comisión investigadora, junto con testimonios de padres de familia, sustentó la existencia objetiva y reiterada de una conducta incompatible con el rol docente.

En segundo lugar, el procedimiento de despido incumplió exigencias esenciales del debido proceso, pues la decisión fue adoptada de forma anticipada y comunicada a terceros —padres de familia— antes de otorgar a la trabajadora una verdadera oportunidad de defensa; además, vulneró el principio de inmediatez establecido en el artículo 31º de la LPCL al formular la imputación de cargos con una dilación irrazonable, y se ejecutó durante el período de vacaciones de la docente, quebrantando así la regla de suspensión perfecta de labores.

En tercer lugar, lo que también debilita el análisis judicial es la omisión del juicio de proporcionalidad constitucional del despido. Las sentencias se concentran exclusivamente en verificar la configuración legal de la falta y el cumplimiento del procedimiento, sin ponderar los derechos fundamentales en conflicto: el derecho al trabajo y el principio del interés superior del niño, consagrado en el artículo 4 de la Constitución.

Adicionalmente, no se contextualizó la función docente bajo el marco del empleador ideológico, pese a que el Colegio Waldorf Lima posee un ideario institucional que refuerza los deberes de contención emocional y pedagogía respetuosa del desarrollo individual del niño, lo que hubiera enriquecido la valoración de la proporcionalidad de la falta.

Por todo ello, el presente trabajo sustenta que, si bien la conducta atribuida configura materialmente una falta grave, el despido devino en arbitrario por haberse ejecutado mediante un procedimiento viciado de imparcialidad e inobservancia del principio de inmediatez, incumpliendo así las garantías mínimas del debido proceso laboral, lo que hace procedente la indemnización por despido arbitrario y reafirma la exigencia de un estándar reforzado de protección cuando se trata de un empleador ideológico.

#### **4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución**

Me encuentro parcialmente en desacuerdo con el fallo emitido por la Corte Suprema en la Casación Laboral N.º 17739-2022, específicamente en lo

que respecta a la validez del procedimiento de despido. Si bien se acreditó una causa material que encaja en la falta grave —la comisión de actos de maltrato emocional reiterado hacia alumnos menores de edad—, discrepo con la Corte en validar el despido solo por el cumplimiento formal de la carta de imputación y el plazo del artículo 31 del D.S. N.º 003-97-TR.

En efecto, sostengo que existió una vulneración real del derecho de defensa y del debido proceso, pues la decisión de despido fue anticipada y comunicada a terceros antes de conceder a la trabajadora una oportunidad efectiva de contradicción. Adicionalmente, se quebrantó el principio de inmediatez, dado que se cursó la carta de preaviso 41 días después de conocerse los hechos, dilación que afecta la validez de la sanción según el artículo 31º de la LPCL.

Por tanto, aunque la conducta reprochada sí configura una falta grave en términos materiales conforme al artículo 25 inciso a) del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 y el inciso f) del artículo 68 del Reglamento Interno del Colegio Waldorf Lima, el despido devino en arbitrario por no respetarse sustancialmente las garantías de un procedimiento disciplinario válido.

Adicionalmente, considero en que el fallo carece de una fundamentación constitucional suficiente, lo que limita su valor como precedente. La sentencia no aborda el conflicto entre el derecho al trabajo y el principio del interés superior del niño, que debía ocupar un lugar central en el análisis por tratarse de un entorno educativo. Este principio, reconocido por la Constitución y por instrumentos internacionales como la Convención sobre los Derechos del Niño, obliga a priorizar la protección integral de los menores en toda decisión que los involucre. Asimismo, la Corte no consideró estándares sectoriales como el Protocolo 3 del SISEVE, que establece directrices para abordar situaciones de violencia escolar por parte de personal docente. Aunque este protocolo no establece sanciones laborales, sí provee parámetros mínimos de actuación que debieron ser ponderados como parte de la razonabilidad y gradualidad de la sanción. Su omisión impide verificar si existían alternativas menos lesivas antes de acudir a la máxima sanción disciplinaria.

Finalmente, otro aspecto omitido es la condición del colegio como empleador ideológico. El Colegio Waldorf Lima posee un ideario pedagógico claramente definido, que refuerza la exigibilidad de conductas acordes con la contención emocional y la formación integral de los estudiantes. El incumplimiento de estos estándares no solo supone una infracción contractual, sino una quiebra de la confianza institucional y del proyecto educativo, lo que demandaba un análisis más profundo sobre la coherencia entre el incumplimiento y la misión formativa de la institución.

En conclusión, discrepo con el sentido final del fallo respecto de la validez del despido, pues estimo que la Corte validó un procedimiento viciado que convirtió el despido en arbitrario, aunque correctamente reconoció la gravedad de los hechos. La falta de un análisis constitucional y sectorial integral debilita la resolución como precedente, perdiendo la oportunidad de sentar bases para reforzar la protección de los derechos de niños y adolescentes y clarificar los estándares de proporcionalidad aplicables a entornos educativos ideológicamente comprometidos.

## **V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS**

### **PROBLEMAS SECUNDARIOS**

#### **5.1 ¿Los hechos imputados a la demandante configuran una causa legal válida para justificar su despido?**

##### **5.1.1 Marco legal del despido por falta grave**

En el ordenamiento jurídico laboral peruano, el despido por falta grave se encuentra regulado como un supuesto de despido justificado. El artículo 27 de la Constitución Política del Perú establece que “la ley otorga al trabajador protección adecuada contra el despido arbitrario”, lo cual exige que cualquier cese fundado en una infracción deba estar debidamente tipificado, acreditado y motivado. Esta garantía constitucional impone un deber de legalidad y tipicidad al empleador, que debe fundar el despido en una causa justa previamente establecida por la ley y adecuadamente delimitada.

Este principio se desarrolla en el artículo 24 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que reconoce como causa justa de despido toda conducta imputable al trabajador que contravenga

gravemente sus deberes laborales. En concreto, el artículo 25 contiene el catálogo de faltas graves, dentro del cual se ubica expresamente el inciso a) que tipifica como falta grave el “incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral”, así como la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo cuando esta revista gravedad.

En ese marco, la tipicidad en el despido disciplinario exige un juicio de adecuación normativa, que no se limita a la constatación de un hecho, sino que implica verificar si este encaja jurídicamente en alguno de los supuestos legalmente establecidos. Esto responde a un principio de seguridad jurídica y previsibilidad en las relaciones laborales: el trabajador solo puede ser sancionado por conductas claramente delimitadas, cuyo conocimiento previo le permite ajustar su comportamiento. Así lo sostiene Toyama (2015), al indicar que “la tipicidad cumple la función de fijar límites objetivos a la potestad sancionadora del empleador” (p. 157).

En consecuencia, el análisis de una falta grave debe comenzar por identificar con precisión el tipo de infracción alegada, y luego contrastar los hechos imputados con los elementos objetivos y subjetivos que componen dicho tipo. La evaluación debe considerar: (i) el deber incumplido; (ii) la intensidad de la infracción; y (iii) la razonabilidad de la medida extintiva. Esta es una exigencia derivada del principio de constitucionalidad del despido, la que será desarrollada más adelante.

Así, en el presente caso, el examen sobre la causa legal del despido no solo debe verificar si la docente incurrió en una conducta irregular, sino si dicha conducta se adecúa al tipo legal previsto en el artículo 25 inciso a), en los siguientes extremos imputados: el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia grave del reglamento interno de trabajo, y si cumple los requisitos de una infracción grave, concreta y jurídicamente relevante que justifique la ruptura del vínculo laboral. Solo bajo un análisis estricto de tipicidad, que respete el marco constitucional y legal vigente, puede concluirse válidamente que el despido fue justificado.

### **5.1.2 Función del Reglamento Interno de Trabajo en la precisión de las faltas graves**

En el marco normativo laboral peruano, el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) no constituye una fuente primaria de tipificación de infracciones laborales, sino una norma de alcance reglamentario subordinada a la Constitución y a la ley. Su función principal es concretar y detallar dentro del centro de trabajo los supuestos de falta grave ya previstos en el ordenamiento legal, en particular en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N.º 003-97-TR).

Este artículo establece que una falta grave consiste en “la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral”, enumerando, entre otros supuestos, el inciso a), que incluye expresamente “el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral” y la “inobservancia del reglamento interno de trabajo [...] cuando revista gravedad”.

Por tanto, la tipicidad sancionable debe anclarse en esta norma legal, y no puede surgir autónomamente del reglamento interno. El RIT cumple un rol instrumental: define cómo se aplica en la práctica el marco legal en cada organización, precisando deberes, prohibiciones y protocolos, pero no puede crear nuevas faltas graves ajenas a la ley. Cualquier conducta prevista en el RIT debe relacionarse razonablemente con un supuesto legal de falta grave para ser jurídicamente idónea y justificar un despido.

En otras palabras, el RIT traduce y operacionaliza la ley en el entorno interno, asegurando que el trabajador conozca de forma clara y específica cuáles son las conductas prohibidas, fortaleciendo la previsibilidad normativa y limitando la discrecionalidad del empleador.

No obstante, la parte demandante alegó en su recurso de casación que la supuesta infracción no se encontraba específicamente tipificada como falta grave en el Reglamento Interno, sino únicamente como una prohibición general, por lo que no existiría un sustento normativo claro para subsumirla en el artículo 25 inciso a) del TUO del D. Leg. N.º 728. Frente a esta objeción, corresponde precisar que el Reglamento Interno no es fuente autónoma de creación de faltas graves, sino una norma reglamentaria que concreta obligaciones laborales cuya inobservancia puede o no adquirir gravedad suficiente según la ley. En otras

palabras, la gravedad de la falta no se define porque el reglamento la califique literalmente como “grave”, sino porque la conducta infringe un deber esencial de la relación laboral y reviste una intensidad tal que hace irrazonable la subsistencia del vínculo, conforme al artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728.

Como explica Espinoza Escobar (2022), “en el ordenamiento peruano, la ley establece de forma expresa y taxativa las faltas graves que justifican la extinción del vínculo laboral, mientras que el Reglamento Interno detalla o adecúa esas obligaciones a la realidad de la empresa, pero sin sustituir la tipificación legal” (p. 6). Así, lo determinante es que la conducta prohibida en el Reglamento Interno se corresponda con alguno de los supuestos previstos en la ley, y que los hechos imputados sean suficientemente graves y comprobados.

En este caso, la prohibición contenida en el artículo 68 del RIT —“Atentar en cualquiera forma contra la integridad física, intelectual o moral de los alumnos”— detalla un deber de conducta que integra el deber esencial de buena fe laboral y diligencia, propio de la función docente y protegido por el inciso a) del artículo 25. Si el incumplimiento reviste la gravedad exigida, entonces se configura una falta grave por subsunción directa en la ley, sin que sea obligatorio que el reglamento use expresamente la etiqueta “falta grave”.

De esta manera, el principio de legalidad exige que la conducta esté determinada previa y claramente, no que el término técnico de gravedad de la falta deba constar literalmente en la norma interna. Lo decisivo es la existencia de una regla interna clara y comprensible —como la prohibición expresa de maltrato a alumnos— y su vinculación coherente con el supuesto legal de falta grave. Por tanto, la objeción de la demandante no enerva la subsunción normativa, pues el artículo 68 del RIT opera como elemento de concreción de un deber esencial y su inobservancia se inserta válidamente en el inciso a) del artículo 25 del TUO del D. Leg. N.º 728, siempre que se demuestre su gravedad y la razonabilidad de la medida extintiva.

### **5.1.3 Valoración de los hechos imputados a la luz de las pruebas actuadas**

Tras todo lo mencionado, no es poco relevante indicar que la valoración probatoria en casos de despido por causa justa exige verificar si los hechos

imputados se encuentran suficientemente acreditados, y si, además, tienen la entidad suficiente para justificar la ruptura del vínculo laboral. En el presente caso, los hechos atribuidos a la docente Lisbeth Abecasis Dávila se fundaron en una denuncia formulada por padres de familia del Noveno Grado del Colegio Waldorf Lima, mediante carta de fecha 8 de noviembre de 2018, en la que manifestaron que, durante el viaje pedagógico a la zona de Panguana (realizado entre el 28 de octubre y el 6 de noviembre de 2018), sus hijos habrían sido objeto de violencia verbal y maltrato psicológico por parte de la docente.

A esta carta inicial se sumaron medios probatorios adicionales de contenido detallado, como el Acta de Reunión de la Junta de Maestros del 9 de noviembre de 2018, donde se dejó constancia de que existían evidencias claras de un comportamiento reiterado contrario al Reglamento Interno. Asimismo, constan las cartas individuales de los padres, como la de Marcella Alcide, madre de la alumna VA, quien relató de forma expresa que su hija fue expuesta públicamente con comentarios sobre la separación de sus padres (“tu carácter es así porque tus padres están separados y tu padre se fue a vivir a otro país”). Esta versión fue ratificada en audiencia, reforzando la credibilidad del relato.

También figura la carta del Sr. Jimmy Francia, padre de la alumna MF, quien describió que su hija fue increpada con frases como “La vida de tu padre es una mentira” y que la profesora la invitó a una supuesta “terapia” en su habitación, hecho que la menor rechazó. Este padre ratificó su declaración en juicio, indicando que su hija requirió acompañamiento terapéutico luego del viaje.

Esta comunicación fue el detonante para la conformación de una comisión investigadora interna, la cual, tras recibir declaraciones de los propios padres, personal docente y directivo, emitió un informe el 26 de noviembre de 2018. En dicho informe se concluyó que existían elementos suficientes para considerar que la docente incurrió en un comportamiento contrario al Reglamento Interno de Trabajo, con expresiones inapropiadas hacia los alumnos, invasión a la privacidad familiar, descalificaciones reiteradas y falta de contención emocional, que produjeron alteraciones en el estado emocional de los estudiantes.

El informe psicológico, incorporado a fojas 331 a 335, respalda estos hechos, al registrar entrevistas en las que los alumnos narraron tensiones, sarcasmos y comentarios intrusivos, señalando sentir invasión de privacidad y afectación

emocional. Si bien este documento fue tachado por la docente por cuestionar la habilitación de la psicóloga, la Sala de Segunda Instancia dejó claro que el informe no fue la única base probatoria determinante, ya que la fuerza probatoria principal radica en las declaraciones directas y ratificadas de los menores y sus padres.

Entre los hechos imputados a la docente Lisbeth Abecasis Dávila, destacan diversas expresiones y conductas dirigidas directamente a los estudiantes, las cuales fueron consideradas inapropiadas, invasivas y emocionalmente perjudiciales. Por ejemplo, se acreditó que la docente realizó comentarios referidos al entorno familiar de los alumnos, como “la vida de tu padre es una mentira” o “te dejas manipular como tu madre”, generando incomodidad y angustia en los menores. Asimismo, se le atribuyó haber propuesto a una alumna acudir a su habitación para recibir una “terapia para que se quede dormida”, lo cual fue interpretado como una invasión del espacio personal y una transgresión del rol de contención pedagógica. Otro hecho relevante fue su reacción ante un accidente menor sufrido por un estudiante, a quien no brindó asistencia inmediata y, por el contrario, minimizó la situación con expresiones irónicas como “te fijas mucho en tu princesa”. Todos estos hechos coinciden con lo valorado por la Sala Superior, que concluyó que se configuró una afectación emocional acreditada (fundamento 30, literal a).

Estos hechos no se presentaron como incidentes aislados, sino como parte de un patrón de trato despectivo, emocionalmente agresivo y reiterado, lo que configuró un ambiente adverso para los estudiantes durante el viaje. Lo que es más, los hechos fueron corroborados por múltiples testimonios recabados durante el procedimiento disciplinario y la etapa judicial, incluyendo los de padres de familia que relataron el cambio emocional de sus hijos al retornar del viaje, y docentes que confirmaron haber recibido reportes similares. Incluso varios de los testigos fueron ofrecidos por la propia parte demandante, lo que refuerza la legitimidad del acervo probatorio y la imparcialidad con la que fue construido.

Es importante destacar que la docente no logró desvirtuar los hechos que se le imputaron. En su carta de descargo, presentada el 26 de diciembre de 2018, no negó de forma concreta cada uno de los actos descritos, ni aportó elementos objetivos que pudieran contradecir o relativizar el testimonio de los padres o el

contenido del informe de la comisión investigadora. Su estrategia de defensa se centró en cuestionar el procedimiento interno, alegando que la investigación era parcializada, sin proporcionar medios probatorios que sustentaran esa afirmación. Esta respuesta defensiva, genérica e insuficiente, no tuvo la eficacia necesaria para desvirtuar el conjunto probatorio. Por el contrario, durante la audiencia de juzgamiento, se escucharon testimonios que confirmaron la existencia de un comportamiento inadecuado sostenido en el tiempo del viaje, con impacto emocional directo sobre varios alumnos. Estas declaraciones, unidas a la evidencia documental y a la conducta omisiva de la trabajadora al no aportar elementos exculpatorios de peso, permitieron al juzgado formar convicción razonable sobre la existencia de los hechos.

Asimismo, todas las instancias judiciales coincidieron en que los hechos sí ocurrieron. El Juzgado de primera instancia consideró que se encontraba plenamente acreditada la comisión de actos de violencia emocional y verbal por parte de la docente, configurando una falta grave conforme al artículo 25 inciso a) del TUO del D. Leg. N.º 728. La Sala Superior, en la misma línea, precisó que aunque anuló el despido por un vicio procedimental, no puso en duda la veracidad ni la suficiencia de la prueba material (fundamento 30, literal c)). Finalmente, la Corte Suprema —al resolver la casación— reiteró que la falta fue probada y reviste gravedad.

En consecuencia, el análisis de la prueba en este caso revela un conjunto de elementos objetivos, coherentes y múltiples, que acreditan la conducta infractora. La actuación diligente de la comisión investigadora, el contenido del informe, las declaraciones consistentes de padres y docentes, así como la ausencia de una defensa probatoria sólida por parte de la docente, constituyen una plataforma probatoria suficiente, lo que permitió a los órganos jurisdiccionales formar convicción razonable sobre la veracidad de los hechos imputados, superando cualquier estándar mínimo de suficiencia probatoria exigido en materia de despido disciplinario.

#### **5.1.4 Calificación de la falta atribuida a la demandante**

Una vez acreditados los hechos que dieron lugar al procedimiento disciplinario, corresponde analizar si estos constituyen jurídicamente una falta grave conforme al ordenamiento vigente, habilitando válidamente la extinción del vínculo laboral

por causa justificada. Esta valoración exige no solo contrastar los hechos con los tipos legales previstos, sino además verificar si la conducta encaja en alguno de los supuestos que, por su entidad, permiten concluir que la relación laboral no puede razonablemente continuar.

El artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 dispone que son faltas graves aquellas infracciones de los deberes esenciales del trabajador que “hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral”. Este precepto, lejos de limitarse a una enumeración taxativa, incorpora un juicio de razonabilidad, que obliga a valorar si la conducta quebranta las condiciones mínimas de confianza y colaboración que sustentan el vínculo de trabajo.

En el caso concreto, los hechos imputados a la docente —relacionados con expresiones verbales lesivas, descalificaciones personales y actitudes inapropiadas frente a estudiantes menores— se encuadran materialmente dentro del inciso a) del artículo 25, que califica como falta grave tanto el “incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral” como la “inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo cuando revista gravedad”.

Por un lado, la conducta de la docente quebrantó la buena fe laboral, pues vulneró el deber esencial de respeto, contención y trato diligente que debe primar en el ejercicio de una función educativa. Las expresiones invasivas sobre la vida privada de los alumnos (“La vida de tu padre es una mentira”, “Te dejas manipular como tu madre”), la exposición innecesaria de situaciones familiares delicadas y la actitud irónica ante un accidente menor son hechos que, considerados en conjunto, denotan una ruptura sustancial de la confianza y la colaboración que sustentan la relación laboral, haciendo irrazonable su subsistencia.

Por otro lado, estos mismos hechos configuran una inobservancia grave del Reglamento Interno de Trabajo, específicamente del artículo 68, que prohíbe de forma expresa “atentar en cualquiera forma contra la integridad física, intelectual o moral de los alumnos”. El patrón reiterado de comentarios despectivos y la intromisión en asuntos personales de los estudiantes representan una violación directa de esta disposición interna, superando el umbral de una simple infracción administrativa y alcanzando la gravedad que habilita la sanción extintiva.

Esta doble subsunción —quebrantamiento de la buena fe laboral e inobservancia grave del Reglamento Interno— confirma que la conducta no solo contravino principios generales de respeto y ética profesional, sino que además incumplió normas internas específicas, previamente conocidas y vinculantes para todo docente del centro educativo.

La intensidad del daño ocasionado, aun sin tratarse de una agresión física, debe valorarse en función de la naturaleza de la relación laboral y del grupo vulnerable al que se dirigieron las expresiones cuestionadas. No se trata de un incumplimiento formal ni menor, sino de una conducta que compromete directamente la función educativa y formativa que justifica el rol docente dentro de una institución escolar. Así, en contextos laborales que involucran contacto con menores de edad, como ocurre en el ámbito educativo, el estándar mínimo de conducta exigible se ve cualitativamente reforzado por la finalidad protectora del entorno en el que se desarrolla la prestación.

Tras todo lo mencionado, los hechos acreditados y la norma interna infringida permiten concluir que la conducta de la docente configura una falta grave tipificada legal y reglamentariamente, conforme al artículo 25 inciso a) del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, tanto por el incumplimiento de obligaciones esenciales con quebrantamiento de la buena fe laboral como por la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo cuando reviste gravedad. Por su naturaleza y efectos, esta conducta quebrantó un deber esencial del cargo, comprometiendo seriamente la continuidad del vínculo laboral bajo condiciones mínimas de confianza y respeto profesional.

## **5.2 ¿El procedimiento de despido a la demandante se realizó conforme al ordenamiento jurídico?**

### **5.2.1 Marco legal del procedimiento de despido por falta grave**

El procedimiento de despido por falta grave en el ordenamiento jurídico peruano se encuentra regulado por el artículo 31 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. Esta disposición establece un conjunto de garantías mínimas que el empleador debe observar antes de aplicar la sanción extintiva, cuando invoque una causa vinculada a la conducta del trabajador. El

procedimiento disciplinario previsto obliga al empleador a formular por escrito la imputación de cargos, conceder un plazo razonable para que el trabajador ejerza su derecho de defensa y, finalmente, emitir la decisión de despido de forma motivada y debidamente fundamentada.

Sin embargo, estas exigencias formales no se agotan en la literalidad del artículo 31. Conforme al artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el procedimiento disciplinario debe desarrollarse bajo estándares sustantivos del debido proceso, que garantizan la inviolabilidad de la defensa en juicio (inciso 3) y la motivación escrita de toda resolución (inciso 5). Así, el derecho de defensa dentro del despido disciplinario no es una formalidad vacía, sino una garantía esencial para evitar decisiones unilaterales, arbitrarias o previamente definidas. Como destaca la doctrina especializada, su finalidad no se reduce a notificar una decisión ya tomada, sino a ofrecer un espacio efectivo de contradicción, donde el trabajador pueda conocer claramente los cargos, valorar la prueba en su contra y formular descargos que sean analizados de buena fe y sin predisposición (Toyama, 2015).

Además, el artículo 31 de la LPCL recoge el principio de inmediatez, que exige que la imputación de cargos se formule dentro de un plazo razonable contado desde que el empleador tomó conocimiento de los hechos. Este principio es vital para impedir que la empresa tolere pasivamente la falta y luego, de manera sorpresiva o con fines ajenos a la disciplina, reactive su potestad sancionadora. Por ello, la demora injustificada o la falta de coherencia temporal entre el conocimiento del hecho y la imposición de la medida constituyen vicios que afectan la validez del procedimiento.

Junto a ello, el principio de contradicción real impone que el plazo de descargo concedido permita al trabajador defenderse con información suficiente y dentro de condiciones de equidad. La notificación adecuada de los cargos y de la decisión final debe producirse mientras el vínculo laboral esté activo y sin que medie una suspensión perfecta de labores, ya que de lo contrario se desnaturaliza la posibilidad de contradicción efectiva y se rompe la secuencia lógica del procedimiento. En este sentido, la Sentencia de Segunda Instancia subraya que la decisión extintiva no puede ser adoptada mientras el contrato se

encuentra suspendido —como ocurre en un período vacacional— porque ello anula la capacidad real de reacción y comunicación entre las partes.

Igualmente, el debido proceso comprende, según la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, garantías procesales indispensables que incluyen la actuación de un órgano imparcial. Esta exigencia se aplica incluso a procedimientos disciplinarios dentro de relaciones laborales. En este marco, la imparcialidad implica que quienes evalúan la presunta falta no pueden tener un interés directo o haber participado como denunciante, pues ello contraviene la noción de juez natural, entendido como la autoridad competente, independiente y objetiva para resolver el conflicto (Pizzolo, 2017).

En suma, la correcta aplicación del procedimiento de despido disciplinario combina requisitos estrictamente formales —imputación escrita, contradicción y motivación— con principios sustantivos —inmediatez, contradicción real, notificación adecuada del órgano decisor—. El incumplimiento de cualquiera de estos elementos torna ineficaz la sanción extintiva, incluso si la falta material estuviera acreditada.

### **5.2.2 Cumplimiento formal del procedimiento por parte del empleador**

A la luz del marco normativo previsto en el artículo 31 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, corresponde verificar si, en el presente caso, el Colegio Waldorf Lima cumplió con las exigencias formales mínimas para imponer un despido fundado en falta grave. Para ello, se evalúa si se observó la secuencia básica: imputación escrita de cargos, otorgamiento de plazo para formular descargos y emisión de una decisión debidamente motivada.

En primer lugar, conforme consta en el expediente, el empleador remitió la carta de imputación de faltas el 19 de diciembre de 2018, mediante la cual comunicó a la docente Lisbeth Abecasis Dávila que, tras la investigación interna, se le atribuía la comisión de actos de violencia psicológica y verbal en agravio de estudiantes menores de edad durante el viaje pedagógico realizado en noviembre. En dicha carta se describieron de forma expresa los hechos específicos, se identificaron las normas internas supuestamente vulneradas y se concedió un plazo para presentar descargos por escrito.

Posteriormente, la trabajadora ejerció su derecho de defensa mediante carta fechada el 26 de diciembre de 2018, en la que negó parcialmente los hechos imputados y cuestionó la imparcialidad del procedimiento. Este descargo fue recibido por la Dirección General del colegio y anexado al expediente disciplinario. Con ello se evidencia que la trabajadora fue informada de los cargos de forma escrita y oportuna, y que tuvo un plazo razonable de siete días calendario para responder, lo que, a nivel estrictamente formal, encaja en los parámetros del principio de contradicción previsto en la legislación laboral.

Finalmente, el empleador emitió la carta de despido el 31 de diciembre de 2018, comunicando la decisión de extinguir la relación laboral por la comisión de falta grave, invocando el artículo 25 inciso a) del TUO del D. Leg. N.º 728 y el artículo 68 del Reglamento Interno de Trabajo. En este documento se consignaron de forma expresa los fundamentos de hecho y de derecho, los elementos de convicción reunidos y la motivación que sustentaba la incompatibilidad de la conducta con la continuidad del vínculo laboral.

Desde una perspectiva cronológica, puede observarse que la secuencia de actos formales se desarrolló en un período continuo: la carta de imputación se envió trece días después de la emisión del informe de la comisión investigadora (26 de noviembre de 2018), el descargo se presentó dentro del plazo otorgado, y la decisión final se notificó cinco días después. Formalmente, esta cadena procedimental muestra que el empleador cubrió los pasos básicos que describe el artículo 31 y respetó las etapas esenciales de imputación, defensa y motivación escrita.

Sin embargo, como se desprende del marco legal desarrollado en el numeral 5.2.1, no basta con cumplir de forma aparente con estos pasos para legitimar un despido disciplinario. El cumplimiento meramente formal no exonera al empleador de garantizar que el procedimiento respete todos los principios sustantivos del debido proceso: la inmediatez real, la contradicción efectiva, la notificación en condiciones válidas y la imparcialidad de quienes valoran la falta. Como se expondrá en los numerales siguientes, la revisión de estos aspectos revela que, pese a esta apariencia de cumplimiento, el procedimiento estuvo viciado en puntos esenciales que afectaron su validez sustancial.

### **5.2.3 Incumplimiento del principio de inmediatez**

Uno de los elementos sustantivos del procedimiento disciplinario por falta grave es el principio de inmediatez, reconocido tanto en el artículo 31 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 como en la interpretación constante de la doctrina laboral y la jurisprudencia nacional. Este principio exige que el empleador actúe con diligencia y coherencia temporal, formulando la imputación de cargos dentro de un plazo razonable desde que toma conocimiento de la supuesta infracción. Su finalidad es garantizar que la reacción disciplinaria no se convierta en un mecanismo arbitrario, sorpresivo o utilitario, sino que cumpla una función correctiva legítima.

En el caso concreto, el empleador tuvo conocimiento de la denuncia de los padres de familia el 8 de noviembre de 2018, fecha en que se recibió la carta de queja inicial que motivó la apertura de la investigación interna. Sin embargo, la Carta de Imputación de Faltas recién fue notificada a la trabajadora el 19 de diciembre de 2018, es decir, transcurrieron 41 días desde que se conocieron los hechos hasta que se formalizó la imputación escrita.

Este plazo —aunque aparentemente justificado por la conformación de la comisión investigadora y la recopilación de testimonios— resulta excesivo si se evalúa bajo el estándar que rige la aplicación del principio de inmediatez en materia laboral. Como ha señalado la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema (Casación Laboral N.º 677-2006-La Libertad), el ejercicio de la potestad sancionadora debe realizarse dentro de un plazo breve y proporcional, so pena de convalidar la conducta o afectar la validez de la medida extintiva. La Sentencia de Segunda Instancia reconoció expresamente este aspecto, subrayando que, aunque la falta grave quedó demostrada, la demora injustificada en la reacción del empleador constituye una irregularidad sustancial que evidencia un vicio de coherencia temporal del trámite (“la imputación de cargos fue notificada después de un tiempo que excede un plazo razonable”, ST, f. 29).

A nivel doctrinal, este principio cumple la función de preservar la confianza y la estabilidad del trabajador, pues la omisión de reaccionar de forma inmediata genera la expectativa legítima de que el empleador no considera la falta como suficientemente grave para sancionarla. Además, una dilación excesiva puede

entenderse como tolerancia tácita, lo que desnaturaliza la finalidad correctiva del despido disciplinario.

Por todo lo mencionado, si bien formalmente se cumplió con remitir la carta de imputación y abrir un plazo de descargo, el incumplimiento del principio de inmediatez afecta la validez sustantiva de todo el procedimiento. Esta infracción, como parte de un patrón de irregularidades, refuerza la conclusión de que el despido fue inválido desde el punto de vista procedimental, pese a la acreditación de la falta.

#### **5.2.4 Toma anticipada de decisión y vulneración de la contradicción real**

Otro de los vicios sustanciales que afecta directamente la validez del despido disciplinario en este caso es la toma anticipada de decisión, estrechamente vinculada con la garantía de la contradicción real y la prohibición de emitir actos sancionadores sin agotar efectivamente la defensa.

A partir del artículo 31 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, la imputación de cargos por falta grave no puede entenderse como un simple trámite formal. Su objetivo es abrir un espacio real de contradicción, para que el trabajador conozca de forma detallada los hechos imputados, ejerza su defensa y aporte argumentos o elementos de descargo que puedan influir en la decisión final. Este presupuesto básico se refuerza por el artículo 139 de la Constitución, que consagra la inviolabilidad de la defensa en juicio (inciso 3) y la motivación escrita de toda resolución (inciso 5), además de la doctrina desarrollada por Toyama (2015), quien precisa que “la finalidad del procedimiento no es ratificar una decisión ya tomada, sino evaluar la situación con imparcialidad”.

Sin embargo, en este caso, la evidencia probatoria demuestra que el empleador no respetó la contradicción real, sino que actuó bajo un esquema de simulación de trámite. La Sentencia de Segunda Instancia establece que el empleador ya había decidido la desvinculación de la docente antes incluso de emitir la carta de preaviso, y lo más grave: esta decisión fue comunicada a los padres de familia en una reunión realizada el 7 de diciembre de 2018, es decir, doce días antes de que la propia trabajadora recibiera la imputación de cargos formalmente el 19 de diciembre.

En dicha reunión, según declaraciones de testigos y actas incorporadas al expediente, la dirección del colegio anunció a los padres que la docente sería retirada de la institución, presentando la decisión como definitiva. La demandada, además, no negó haber realizado esa comunicación previa, ni aportó evidencia de que se tratara de una hipótesis o posibilidad sujeta a evaluación. Por el contrario, se confirmó que los padres de familia tomaron conocimiento de la medida antes de que la docente pudiera siquiera leer la imputación, menos aún presentar su descargo.

Este hecho reviste una gravedad sustantiva porque convierte el plazo de defensa en un mero formalismo, vaciando de contenido la fase contradictoria. No existió margen real para que la trabajadora presentara argumentos, valorara la prueba o propusiera medios de defensa que pudieran alterar la decisión. El trámite previo se redujo a cumplir una secuencia administrativa para legitimar una decisión ya tomada y públicamente comunicada, lo que vulnera el núcleo del derecho de defensa reconocido por la Constitución y la jurisprudencia interamericana (CIDH, art. 8 CADH).

La Sala Superior fue clara en este extremo: “Resulta evidente que la demandada comunicó la decisión de cesar a la trabajadora antes de entregar la carta de preaviso, desnaturalizando totalmente la finalidad del procedimiento disciplinario y anulando el espacio de contradicción” (ST, f. 30). Por tanto, no se trató de un vicio menor o meramente formal, sino de una infracción sustancial que quiebra la validez de toda la medida extintiva.

De este modo, aunque se cumplió con remitir la imputación y abrir un plazo formal de descargo, la existencia de una decisión adoptada y anunciada con antelación priva de eficacia material al procedimiento. Esta infracción confirma que el despido es inválido por violar la contradicción real y la exigencia de motivación fundada basada en un análisis imparcial.

#### **5.2.5 Improcedencia por suspensión perfecta de labores**

Otro aspecto que refuerza la invalidez del procedimiento disciplinario seguido contra la demandante es la inobservancia de la regla de improcedencia de actos extintivos durante la suspensión perfecta de labores. Conforme a los artículos 11° y 12° del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, la relación laboral puede

suspenderse de forma perfecta cuando concurren ciertas causas expresamente tipificadas, como el goce de vacaciones. Esta suspensión interrumpe temporalmente la prestación de servicios y limita las facultades del empleador para ejecutar actos que dependan de la vigencia activa de la relación de trabajo.

En este caso, según consta en el expediente y no ha sido discutido por la parte demandada, la trabajadora se encontraba gozando de vacaciones al momento de notificarse tanto la Carta de Imputación de Faltas (19 de diciembre de 2018) como la Carta de Despido (31 de diciembre de 2018). Esta circunstancia no es un simple detalle formal: el goce de vacaciones suspende la obligación de prestar servicios y correlativamente impide válidamente la ejecución de actos que dependan de la relación laboral activa, salvo aquellos estrictamente vinculados a la liquidación o gestión del descanso remunerado.

De acuerdo con la doctrina nacional y la interpretación reiterada por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema en casos análogos, notificar imputaciones de cargos o resolver despidos durante una suspensión perfecta vicia el procedimiento, pues afecta la simetría de condiciones para ejercer la defensa material. El trabajador no está habilitado para volver a su centro de trabajo, acceder a recursos institucionales o coordinar estrategias de defensa con la misma fluidez que si estuviera en actividad.

La Sentencia de Segunda Instancia recoge este punto como un hecho accesorio relevante, al remarcar que la trabajadora estaba fuera de funciones regulares cuando se notificaron actos decisivos del procedimiento disciplinario. Si bien es cierto que la docente presentó efectivamente su carta de descargo dentro del plazo otorgado, ello no subsana el vicio estructural, ya que el defecto se produce por la propia configuración objetiva de la suspensión perfecta, no por la actuación posterior de la trabajadora. El principio de legalidad exige que la imputación de cargos y la decisión extintiva se realicen dentro de una relación laboral activa y en plena vigencia, condición que no se cumplió en este caso.

En consecuencia, la activación y conclusión del proceso disciplinario durante un período de vacaciones contradice abiertamente el sentido de los artículos 11° y 12° del TUO del D. Leg. N.º 728, refuerza la quiebra de la simetría procesal y confirma que el despido resulta inválido independientemente de que la trabajadora haya respondido la carta de preaviso. Este defecto, sumado a los

vicios previamente analizados —inmediatez, contradicción real y decisión anticipada—, configura un cuadro claro de vulneración del debido proceso disciplinario.

### **5.2.6 Parcialidad del órgano decisor**

Un aspecto adicional discutido en el procedimiento disciplinario fue la presunta parcialidad del órgano interno que evaluó y decidió la aplicación de la sanción extintiva. La demanda sostuvo que algunas personas denunciantes —como la señora Marcella Alcide (madre de la alumna VA) y la señora Chaska Hocks (madre de la alumna MN)— tenían, además, roles dentro del Consejo Directivo o de la Junta de Maestros del colegio, lo que configuraría una situación de “juez y parte” incompatible con la exigencia de imparcialidad del órgano decisor.

Esta objeción se relaciona directamente con el artículo 139 de la Constitución Política del Perú, que garantiza que todo procedimiento sancionador —incluso en sede laboral— respete el derecho de toda persona a ser evaluada por una autoridad imparcial y objetiva. La doctrina y la jurisprudencia interamericana establecen que la imparcialidad no solo debe existir, sino también aparentar existir, para garantizar la confianza en la decisión final.

Sin embargo, la Sentencia de Segunda Instancia, tras revisar las actas de reunión (fojas 99, 107, 115), concluyó que no se acreditó que estas personas hubieran participado como miembros de la Comisión Ad Hoc que resolvió formalmente la imputación ni la decisión de despido. Por el contrario, se constató que sus intervenciones se limitaron a suscribir comunicaciones en calidad de padres de familia, sin figurar como parte decisora en la fase final (“no se advierte que las personas antes señaladas hayan participado o suscrito tales instrumentos como miembros de la Comisión...”, ST, f. 32).

Por tanto, este extremo no puede sostenerse como un vicio autónomo suficiente para declarar la nulidad del despido. No obstante, la existencia de esta apariencia de confusión de roles, sumada a la falta de claridad en la separación entre función de denuncia y función de evaluación disciplinaria, contribuye a reforzar la percepción de debilidad estructural e informalidad del procedimiento. Este contexto se vuelve relevante cuando se examina junto con los demás vicios

claramente acreditados: la inobservancia del principio de inmediatez, la toma anticipada de la decisión y la simulación de la contradicción real.

En consecuencia, si bien este punto por sí solo no invalida el despido, confirma la necesidad de valorar el procedimiento en su conjunto, destacando que las garantías de imparcialidad y objetividad no se aseguraron de forma plena.

### **5.2.7 Conclusión sobre la regularidad del procedimiento de despido**

A la luz de todo lo desarrollado, corresponde formular una valoración integral sobre la regularidad y validez sustancial del procedimiento disciplinario seguido por el Colegio Waldorf Lima para la extinción del vínculo laboral de la demandante.

Como se ha expuesto, desde un plano estrictamente formal, el empleador cumplió con pasos básicos previstos en el artículo 31 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728: emitió una carta de imputación escrita, otorgó un plazo para el ejercicio del derecho de defensa y emitió una decisión motivada dentro de un plazo razonable a nivel cronológico. No obstante, la apariencia de cumplimiento formal no exime de la obligación de respetar los principios sustantivos del debido proceso, derivados tanto del propio artículo 31 como de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución.

En este caso, ha quedado acreditado que el procedimiento disciplinario presentó irregularidades esenciales que afectan su validez jurídica. Por un lado, la violación del principio de inmediatez evidencia una respuesta sancionadora tardía y por tanto descoordinada con la finalidad disciplinaria. Por otro lado, la decisión anticipada, que incluso fue comunicada públicamente a los padres de familia antes de entregar la carta de preaviso, desnaturalizó por completo la garantía de contradicción real, convirtiendo el trámite en una mera formalidad sin espacio efectivo de defensa.

Asimismo, la notificación de los actos clave del procedimiento —imputación de cargos y carta de despido— durante el período de vacaciones de la trabajadora vulneró la regla de improcedencia de actos extintivos dentro de la suspensión perfecta de labores, debilitando la simetría procesal requerida para un ejercicio pleno del derecho de contradicción. Si bien la alegación de parcialidad del órgano decisor no se acreditó como vicio autónomo, la confusión de roles denunciada

refuerza la percepción de un contexto deficiente en términos de garantías mínimas de imparcialidad y confianza en la neutralidad del trámite.

En consecuencia, aunque la falta grave atribuida a la docente se encuentra materialmente probada y debidamente tipificada, el procedimiento disciplinario seguido resultó inválido en tanto infringió garantías sustantivas esenciales que la Constitución, la ley y la doctrina laboral imponen para la aplicación válida de una medida tan severa como el despido.

En este punto, resulta necesario formular una crítica a la postura asumida por la Corte Suprema al resolver la casación, pues la Sala validó el procedimiento de despido afirmando que se había respetado el debido proceso formal, pasando por alto hechos probados como la decisión anticipada, la comunicación previa a terceros y la ejecución del trámite durante la suspensión perfecta de labores. Esta interpretación restringida del artículo 31 de la LPCL —centrada solo en la forma y no en la garantía sustancial de contradicción y motivación real— evidencia una visión limitada de la protección contra el despido arbitrario y reduce la eficacia real de los derechos de defensa del trabajador en contextos donde la forma puede encubrir irregularidades graves.

#### **5.2.8 Consecuencias de la invalidez del despido**

Determinada la existencia de los vicios sustanciales que afectaron el procedimiento de despido —principalmente la violación del principio de inmediatez, la decisión anticipada, la contradicción simulada, la ejecución durante suspensión perfecta y la apariencia de imparcialidad comprometida—, corresponde precisar qué tipo de despido se configura jurídicamente y cuál es la consecuencia reparadora que corresponde.

Según el marco normativo vigente, recogido en el artículo 34 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, el despido se considera arbitrario cuando no se ha expresado causa o, habiéndose expresado, esta no puede ser demostrada en juicio. La doctrina y la jurisprudencia distinguen, dentro del despido arbitrario, dos variantes: el despido incausado, que carece totalmente de motivación, y el despido injustificado, que sí invoca una causa, pero esta se declara inválida porque no se acredita o porque el procedimiento que la sostiene resulta viciado.

En este caso, no se trata de un despido incausado, ya que la falta grave imputada fue invocada con base en hechos concretos, documentos, actas e informes que permitieron acreditar materialmente la infracción. Sin embargo, la existencia de defectos esenciales en el procedimiento disciplinario tornó ineficaz la causa justificada invocada, pues la ley y la Constitución exigen que toda extinción del vínculo laboral por causas subjetivas sea sustentada no solo en la prueba de la conducta, sino también en un trámite válido, imparcial y respetuoso de las garantías mínimas del debido proceso.

Por tanto, se configura en estricto un despido arbitrario injustificado, pues se presentó una causa subjetiva que en juicio se demostró materialmente, pero devino irrelevante para legitimar la medida extintiva por haberse ejecutado mediante un procedimiento viciado. En coherencia con el artículo 34 del TUO del D. Leg. 728 y la doctrina constitucional desarrollada por el Tribunal Constitucional en casos como el Exp. N.º 976-2001-AA/TC, el efecto jurídico de un despido injustificado es el pago de la indemnización por despido arbitrario como reparación legal, sin que proceda la reposición, dado que no concurren los supuestos de despido nulo o despido incausado previstos en el artículo 29 de la misma norma.

En este sentido, la indemnización debe calcularse de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 del TUO del D. Leg. 728: una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de doce remuneraciones, más las fracciones correspondientes, lo cual constituye la forma de reparar el daño económico derivado del despido inválido.

### **5.3 ¿Resulta constitucionalmente proporcional el despido de la demandante en el caso concreto, considerando la ponderación entre el derecho al trabajo y el principio del interés superior del niño?**

#### **5.3.1 Marco constitucional del juicio de proporcionalidad en el despido**

Antes de abordar la pregunta sobre la proporcionalidad constitucional del despido, es importante precisar por qué resulta pertinente realizar este análisis, aun cuando en el bloque anterior se ha demostrado que el procedimiento de despido estuvo viciado, lo que convierte la sanción en inválida desde el punto de vista formal. El análisis de proporcionalidad sustantiva no tiene por objeto

convalidar un procedimiento que ya se ha declarado defectuoso, sino examinar si la medida adoptada —en abstracto— perseguía un fin constitucionalmente legítimo y respetaba los estándares de razonabilidad y necesidad exigidos cuando están en juego derechos fundamentales en tensión.

En efecto, todo despido disciplinario que restringe el derecho al trabajo implica, por definición, una limitación de un derecho protegido por el artículo 22 de la Constitución. Por ello, incluso cuando se constate la existencia de una falta grave, el despido solo puede sostenerse plenamente como una medida constitucionalmente válida si, además de ser materialmente fundado y tramitado en forma regular, supera el test de proporcionalidad. Realizar este análisis permite demostrar que el defecto de validez en este caso no radica en la inexistencia de una causa legítima ni en la finalidad constitucional perseguida, sino en la forma irregular en que se ejecutó el procedimiento.

Sin perjuicio de todo lo desarrollado hasta el momento, es menester indicar que el despido disciplinario no solo debe cumplir con las exigencias legales formales previstas en el artículo 31 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, sino que también debe superar un control constitucional de proporcionalidad, especialmente cuando están en juego derechos fundamentales, como ocurre en el presente caso. Esto se justifica porque el despido implica una afectación directa al derecho al trabajo (art. 22 de la Constitución), el cual, aunque no es absoluto, debe ser restringido solo cuando la medida adoptada sea razonable y necesaria para proteger otro bien jurídico de igual o mayor relevancia. En esta línea, en el caso Waldorf la controversia no gira únicamente en torno a si existió una falta grave ni sobre el cumplimiento del procedimiento formal, sino sobre si el despido fue una respuesta proporcional frente a los hechos imputados, considerando que también se encuentra comprometido el principio del interés superior del niño (art. 4 de la Constitución), dado que la conducta materia de sanción tuvo como sujetos afectados a estudiantes menores de edad.

La doctrina constitucional y laboral exige, en estos escenarios, un análisis estructurado que permita ponderar los derechos en conflicto, asegurando que la sanción no sea más lesiva de lo necesario y que esté debidamente justificada. Para ello, se emplea el test de proporcionalidad, el cual consta de tres fases:

- i. Idoneidad, que busca determinar si el despido sirve para alcanzar un fin constitucional legítimo;
- ii. Necesidad, que exige valorar si existía una alternativa menos lesiva para alcanzar el mismo objetivo; y
- iii. Proporcionalidad en sentido estricto, que consiste en evaluar si el grado de afectación al derecho al trabajo es justificado frente al beneficio constitucional obtenido con la medida.

Aplicar este análisis en el presente caso es relevante porque obliga a examinar si el despido de una docente por actos de violencia emocional hacia estudiantes fue una medida adecuada, indispensable y constitucionalmente equilibrada, en el contexto específico de un centro educativo que además actúa como empleador ideológico. Solo si la medida supera este triple filtro puede sostenerse que, además de legal, el despido fue constitucionalmente proporcional.

### **5.3.2 Estándares constitucionales e internacionales aplicables**

Para examinar la proporcionalidad del despido disciplinario en contextos en los que se encuentran en tensión el derecho al trabajo y la protección reforzada de menores de edad, resulta imprescindible situar el análisis dentro de los estándares constitucionales e internacionales de derechos humanos que delimitan la actuación del empleador y del juzgador.

En primer lugar, el artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental de toda persona y como base de la realización material y espiritual del individuo. Este derecho —si bien no es absoluto— solo puede ser restringido cuando exista una causa legalmente prevista, debidamente acreditada y tramitada conforme al debido proceso, de modo que toda medida que implique la extinción del vínculo laboral esté sometida a un control de razonabilidad y necesidad.

De igual forma, el artículo 4 de la Constitución establece el principio del interés superior del niño como criterio rector para toda actuación pública o privada que lo involucre directa o indirectamente. Este mandato se complementa con el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), ratificada por el Perú, el cual dispone que en todas las medidas concernientes a los niños —ya sea que provengan de instituciones públicas o privadas de bienestar social—, el

interés superior del niño debe ser una consideración primordial. Esta regla tiene rango constitucional y debe interpretarse de forma expansiva en el ámbito educativo, donde el deber de protección adquiere especial relevancia.

En la misma línea, la Opinión Consultiva OC-17/2002 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos enfatiza que los Estados —y por extensión los actores privados que ejercen funciones con impacto en la infancia— deben adoptar medidas razonables y efectivas para garantizar la protección integral del menor, incluidas acciones para prevenir cualquier forma de violencia o trato degradante en entornos escolares (OC-17/2002, párrs. 87-91). Este estándar interamericano consolida la obligación de situar al niño como centro del interés jurídico y ajustar cualquier otra restricción de derechos a la necesidad de protegerlo de forma reforzada.

Por su parte, el Tribunal Constitucional peruano, en la Sentencia Exp. N.º 00008-2005-AI/TC, ha subrayado que la protección del derecho al trabajo debe ser interpretada de manera sistemática con otros principios constitucionales, particularmente cuando se enfrentan bienes jurídicos de igual o mayor jerarquía como la tutela de grupos vulnerables. En este sentido, cuando exista conflicto entre el derecho al trabajo y la protección reforzada de los derechos de los niños, corresponde priorizar la solución que mejor asegure su desarrollo integral, siempre que se respete el núcleo esencial de las garantías de defensa y motivación suficiente.

Un estándar técnico complementario que sirve de referencia es el Protocolo 3 del Sistema Especializado en Reporte de Casos de Violencia Escolar (SISEVE), aprobado por Resolución Ministerial N.º 274-2020-MINEDU. Este protocolo —si bien no define consecuencias laborales directas— fija orientaciones para la prevención, atención y seguimiento de casos de violencia psicológica, física o sexual cometidos por personal de instituciones educativas contra estudiantes. Entre otras pautas, establece la obligación de tomar medidas inmediatas para proteger a la víctima y evitar la exposición reiterada a la persona investigada, así como coordinar con instancias administrativas como la UGEL para eventuales procesos disciplinarios. Su contenido refuerza la obligación del empleador de garantizar entornos seguros y libres de violencia para la niñez, sin descuidar la obligación de respetar el debido proceso del trabajador investigado.

En suma, los artículos 22 y 4 de la Constitución, la Convención sobre los Derechos del Niño, la OC-17/2002 de la Corte IDH, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y el Protocolo SISEVE conforman un bloque de constitucionalidad y convencionalidad que guía el análisis de la idoneidad, necesidad y razonabilidad del despido disciplinario cuando están comprometidos derechos fundamentales contrapuestos. Estos estándares exigen que la protección reforzada del interés superior del niño se aplique siempre junto a la garantía de respeto al debido proceso laboral y la proporcionalidad de la medida adoptada.

### **5.3.3 Idoneidad de la medida: ¿el despido cumple una finalidad constitucional legítima?**

Como ya se ha indicado, la primera etapa del juicio de proporcionalidad exige determinar si la medida impugnada —en este caso, el despido disciplinario— persigue una finalidad constitucionalmente legítima y resulta idónea para alcanzarla. La validez de cualquier restricción a un derecho fundamental, como el derecho al trabajo reconocido en el artículo 22 de la Constitución, requiere demostrar que la medida adoptada protege de forma directa otro principio o bien jurídico de igual o mayor relevancia, y que exista una relación de adecuación y coherencia entre la medida y el objetivo constitucional perseguido.

En el presente caso, la decisión de despedir a la docente se fundó en la comisión de actos de violencia verbal y maltrato psicológico dirigidos contra estudiantes menores de edad durante un viaje pedagógico, tal como fue acreditado en sede judicial. Bajo este contexto, la finalidad del despido fue explícitamente preservar la integridad emocional de los estudiantes, garantizar un entorno educativo seguro y digno, y evitar la reiteración de conductas incompatibles con el rol docente. Esta finalidad no solo es legítima en términos laborales, sino que posee jerarquía constitucional reforzada, pues se encuentra directamente vinculada al principio del interés superior del niño, reconocido en el artículo 4 de la Constitución y en el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño, que exige que toda medida que involucre a menores priorice su bienestar físico y emocional como consideración primordial.

La Opinión Consultiva OC-17/2002 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos refuerza este mandato, recordando que los Estados y los actores privados con funciones de cuidado educativo tienen la obligación de tomar todas

las medidas necesarias para prevenir situaciones de violencia, abuso o afectación emocional, asegurando que los entornos escolares sean espacios de protección integral. Este mandato se proyecta especialmente sobre instituciones educativas, ya sean públicas o privadas, pues el deber de cuidado es inherente a su función formativa y a la confianza depositada por las familias.

Desde esta perspectiva, el despido disciplinario en este caso no puede entenderse como una simple reacción administrativa ante un incumplimiento contractual, sino como una medida idónea y coherente con la misión pedagógica de la institución, cuyo proyecto educativo se centra en la protección y formación integral del niño. Así lo ha reconocido la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano, que ha sostenido que el despido que busca proteger a personas especialmente vulnerables o garantizar la adecuada prestación de servicios educativos o asistenciales encuentra sustento directo en principios constitucionales como la dignidad, la igualdad y la tutela reforzada de grupos vulnerables (STC Exp. N.º 00008-2005-AI/TC; Ferro, 2012, p. 478).

Por tanto, desde la perspectiva estricta de la finalidad, el despido en este caso sí cumple con el requisito de idoneidad, pues resulta apto y razonable para proteger de manera efectiva el entorno educativo frente a riesgos de reincidencia, deterioro de la confianza institucional y afectación emocional de los alumnos, cumpliendo así con la función preventiva y reparadora que impone el estándar constitucional y convencional de protección de la infancia.

#### **5.3.4 Necesidad de la medida: ¿existían alternativas menos lesivas para lograr el mismo fin?**

La segunda fase del juicio de proporcionalidad —la necesidad— exige determinar si el despido fue efectivamente la única medida viable para alcanzar la finalidad constitucional perseguida o si, por el contrario, existían alternativas menos lesivas para el derecho al trabajo que hubieran permitido proteger con igual eficacia el interés superior del niño. Este análisis parte del principio de intervención mínima: toda restricción a un derecho fundamental debe justificarse no solo por su idoneidad, sino por la ausencia de opciones equivalentes menos restrictivas.

Un punto de partida relevante para este análisis es el Protocolo 3 del Sistema Especializado en Reporte de Casos de Violencia Escolar (SISEVE), aprobado por Resolución Ministerial N.º 274-2020-MINEDU. Aunque no tiene carácter vinculante para decidir sanciones laborales, este protocolo constituye un estándar técnico complementario emitido por la propia autoridad educativa, que orienta cómo deben actuar las instituciones ante situaciones de violencia psicológica ejercida por personal docente contra estudiantes. El protocolo establece medidas inmediatas como evitar la exposición o el contacto del estudiante con el presunto agresor, asegurar la continuidad educativa de la víctima, implementar un seguimiento psicológico y pedagógico, y derivar el caso a la UGEL para las acciones correspondientes. Sin embargo, no dispone expresamente que la desvinculación automática del trabajador sea la única medida procedente, sino que enfatiza la importancia de una evaluación contextual caso por caso.

En este sentido, cabría preguntarse si en el caso Waldorf era posible aplicar medidas intermedias menos restrictivas del derecho al trabajo, tales como una reubicación funcional, una suspensión temporal con goce parcial, una intervención psicopedagógica obligatoria o incluso la separación del aula combinada con supervisión institucional, mientras se esclarecían los hechos. Estas alternativas, de existir, habrían podido mitigar la afectación al derecho al trabajo de la docente sin debilitar la protección de la integridad emocional de los estudiantes.

No obstante, las circunstancias del caso concreto muestran que este no es un escenario de hechos aislados ni de infracciones menores. La conducta de la docente no consistió en un incidente puntual, sino en un patrón sostenido de expresiones agresivas y comentarios invasivos, dirigidos a varios estudiantes menores de edad en un contexto de viaje pedagógico. Frases como “La vida de tu padre es una mentira” o “Te dejas manipular como tu madre” muestran no solo intromisión en la esfera privada de los menores, sino un daño emocional que excede el margen de discrecionalidad pedagógica. Asimismo, se acreditó la falta de contención y el trato irónico hacia un alumno herido, actos que afectan directamente la confianza y la relación de cuidado propia de la función docente.

A ello se añade que la docente no desvirtuó los hechos imputados de forma suficiente. Su descargo se limitó a negar las imputaciones y a cuestionar la parcialidad del procedimiento, sin aportar elementos probatorios sólidos que contradijeran el núcleo de los testimonios presentados. De hecho, parte de las declaraciones que acreditaron la falta provinieron de testigos ofrecidos por la propia demandante, lo que refuerza la consistencia del conjunto probatorio.

En este escenario, mantener a la docente en funciones —incluso bajo medidas de separación o reubicación temporal— habría implicado un riesgo de revictimización para los estudiantes, habría comprometido la percepción de seguridad emocional de la comunidad educativa y habría puesto en entredicho la coherencia institucional de la escuela como empleador ideológico, cuyo proyecto formativo tiene como eje central el respeto y la contención afectiva.

Como señala la doctrina (Sotomayor & Ancí, 2022, p. 408), en contextos donde existe un desequilibrio estructural de poder —como sucede entre docentes y menores—, la institución educativa tiene el deber reforzado de proteger al grupo vulnerable, adoptando incluso decisiones disciplinarias severas cuando otras medidas resultan insuficientes para garantizar la seguridad emocional del alumnado.

En consecuencia, si bien el Protocolo SISEVE no impone la desvinculación automática como única respuesta, las características del caso Waldorf —la reiteración de la conducta, su gravedad y la pluralidad de víctimas menores— justifican que el despido haya sido, desde un punto de vista sustantivo, la única medida adecuada y razonablemente necesaria para proteger de forma efectiva el interés superior del niño y mantener la coherencia del proyecto educativo. Por tanto, se concluye que, bajo las circunstancias específicas acreditadas, no existía una medida alternativa menos lesiva que ofreciera garantías equivalentes de protección y seguridad institucional.

### **5.3.5 Ponderación en sentido estricto: ¿la medida guarda equilibrio entre el derecho al trabajo de la docente y la protección reforzada del menor?**

La etapa final del juicio de proporcionalidad constitucional requiere evaluar si la restricción del derecho fundamental afectado —en este caso, el derecho al trabajo— es razonable y está justificada a la luz del bien jurídico protegido: el

interés superior del niño. Este análisis impone una ponderación concreta de derechos fundamentales en tensión, que debe considerar no solo la legalidad de la falta, sino la gradación real de la conducta, la proporcionalidad de la sanción y la adecuación entre hechos y medida.

La doctrina desarrollada por Sotomayor y Ancí (2022) señala que este análisis exige atender, al menos, tres elementos: (a) la intensidad de la afectación al derecho restringido, (b) la importancia del principio o bien constitucional contrapuesto, y (c) la urgencia o necesidad de su protección en el caso concreto. A estos criterios se suma la objeción específica planteada por la demandante en su recurso de casación, que subrayó la obligación de considerar circunstancias personales y contextuales para graduar la severidad de la sanción.

#### **a) Intensidad de la afectación al derecho del trabajo**

El derecho al trabajo, protegido por el artículo 22 de la Constitución, constituye una dimensión esencial de la realización personal y la seguridad económica del trabajador. En este caso, la sanción aplicada —el despido disciplinario— representa la forma más intensa de restricción de este derecho, ya que implica la pérdida inmediata del empleo, la afectación reputacional y la dificultad añadida para reincorporarse a actividades afines, especialmente en el ámbito educativo.

Frente a esta afectación, la demandante sostuvo que debía analizarse si existían circunstancias atenuantes para modular la gravedad de la sanción. Entre estas, invocó su antigüedad laboral, la inexistencia de sanciones previas, la falta de advertencias formales sobre conductas anteriores, la tolerancia institucional a posibles excesos verbales y la ausencia de una escalada progresiva de sanciones. Estos factores, según la demandante, debieron ponderarse para evitar que se aplicara directamente la máxima sanción prevista por el ordenamiento: la extinción del vínculo laboral.

Estas consideraciones son coherentes con la regla doctrinal de graduación progresiva, según la cual toda infracción laboral debe analizarse no solo en términos formales, sino considerando la reincidencia, el historial disciplinario, la previsibilidad de la conducta y el impacto concreto de la misma (como ilustra la casación invocada y la propia interpretación de la falta grave en clave garantista).

No obstante, la gravedad de la infracción no se evalúa en abstracto: debe ser leída junto con el daño real generado y la función esencial desempeñada.

En el caso Waldorf, las instancias judiciales confirmaron que la docente incurrió en expresiones reiteradas, invasivas y emocionalmente lesivas contra varios menores de edad, afectando su entorno familiar y psicológico. Esta conducta se dio en un contexto de particular vulnerabilidad —un viaje pedagógico lejos de la supervisión familiar—, lo que agrava la situación y reduce el peso de los atenuantes invocados. La inexistencia de sanciones previas no elimina el hecho de que la infracción superó el umbral de gravedad que justifica la medida de despido, pues fue múltiple, reiterada y afecta directamente el núcleo de la función docente: la contención emocional y la confianza pedagógica.

#### **b) Importancia del principio constitucional en conflicto**

El interés superior del niño, protegido por el artículo 4 de la Constitución y el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño, tiene jerarquía reforzada frente a derechos de contenido patrimonial, incluso cuando estos sean fundamentales, como el trabajo. La Opinión Consultiva OC-17/2002 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos reafirma que toda actuación, pública o privada, que incida en la vida de un menor debe dar prioridad a su protección integral.

En este caso, los hechos probados revelan expresiones como “La vida de tu padre es una mentira” o “Te dejas manipular como tu madre”, la invitación inapropiada a una alumna a su habitación para una supuesta “terapia” y el trato irónico a un alumno herido. Esta serie de actos no solo rompió la buena fe laboral, sino que atentó contra la confianza mínima que sustenta la relación pedagógica. Por ello, la protección de la integridad emocional de los estudiantes y la coherencia del proyecto educativo constituyen un bien constitucional que justifica, en términos sustantivos, la respuesta disciplinaria severa.

#### **c) Urgencia o necesidad de protección en el caso concreto**

El elemento de urgencia, ligado a la inmediatez de la reacción para evitar daños mayores, cobra especial relevancia aquí. El Protocolo 3 del SISEVE, aunque no impone medidas laborales concretas, establece la obligación de prevenir revictimización y asegurar la separación del presunto agresor del entorno de la

víctima. La demandante podría alegar que la reubicación funcional o una suspensión temporal hubieran sido alternativas menos gravosas. Sin embargo, dada la reiteración de la conducta, la pluralidad de estudiantes afectados y la pérdida de confianza básica para la función docente, estas alternativas resultaban insuficientes para garantizar la seguridad emocional del grupo.

En definitiva, la revisión integral de la proporcionalidad muestra que la objeción de la demandante sobre una eventual graduación más benigna de la sanción carece de sustento suficiente ante la entidad de la falta y la prioridad reforzada del interés superior del niño. Desde la perspectiva sustantiva, el despido aparece como una medida constitucionalmente razonable y adecuada para preservar un entorno educativo libre de violencia emocional y abuso de poder.

No obstante, tal como se desarrolló en los bloques anteriores, esta conclusión material no puede convalidar la decisión extintiva, pues la ejecución del despido se realizó con vicios graves de procedimiento —toma anticipada de decisión, quiebre de la contradicción real y vulneración de la inmediatez— que afectan la validez de la medida desde la perspectiva del derecho de defensa. Por tanto, el equilibrio alcanzado en la ponderación sustantiva resulta insuficiente para legitimar la extinción del vínculo laboral.

## **PROBLEMA ACCESORIO**

**5.4 ¿Puede considerarse a la institución educativa como un “empleador ideológico” en el marco del presente caso?, y de ser así, ¿cómo incidiría dicha condición doctrinal en la valoración y exigibilidad reforzada de las obligaciones conductuales de la demandante?**

### **5.4.1 Naturaleza del empleador ideológico y funciones de tendencia**

El concepto de empleador ideológico hace referencia a aquellas organizaciones que orientan su estructura interna, su funcionamiento y sus relaciones laborales en torno a un ideario institucional definido, el cual puede ser de naturaleza religiosa, política, filosófica, pedagógica, cultural o ética. En estos casos, el empleador no actúa exclusivamente como agente económico, sino también como promotor de una determinada visión del mundo, lo que genera implicancias jurídicas particulares en la configuración del vínculo laboral con sus trabajadores.

Tal como explica Toyama (2008), el empleador ideológico contrata personal no solo por su idoneidad técnica, sino también por su compatibilidad con los valores y principios del ideario que la organización promueve. Esta dimensión ideológica, si bien no es absoluta ni puede justificar discriminaciones arbitrarias, sí influye legítimamente en la determinación de estándares reforzados de comportamiento, especialmente en lo que concierne al deber de buena fe, al contenido ético de las funciones asignadas y al deber de alineamiento funcional con la misión institucional.

Dentro de este marco, la doctrina distingue entre trabajadores comunes y aquellos que desempeñan funciones de tendencia. Estos últimos no se limitan a tareas operativas o neutrales, sino que cumplen roles vinculados directamente con la expresión, ejecución o preservación del ideario institucional, por lo que están sujetos a un régimen más exigente de coherencia y responsabilidad. La exigibilidad reforzada que recae sobre ellos no se traduce en una menor protección laboral, sino en la necesidad de evaluar sus actos con criterios compatibles con la naturaleza especial del empleador.

Este tipo de empleadores suele encontrarse en sectores como la educación, la salud, los medios de comunicación, las confesiones religiosas o las organizaciones sin fines de lucro, en donde el ideario cumple una función central que trasciende la lógica puramente empresarial. Por tanto, el análisis de los actos del trabajador en estos contextos debe considerar no solo la legalidad de la conducta, sino también su impacto sobre la coherencia institucional, la confianza funcional y la integridad del proyecto ideológico del empleador.

#### **5.4.2 Aplicación de la categoría del empleador ideológico al caso del Colegio Waldorf Lima**

Del análisis del caso y de la doctrina especializada, puede afirmarse que el Colegio Waldorf Lima reúne los elementos estructurales y funcionales que caracterizan a un empleador ideológico. No se trata simplemente de una institución educativa —categoría que no implica per se esta condición—, sino de un centro formativo con un ideario pedagógico explícito, fundado en principios filosóficos y educativos derivados de la pedagogía Waldorf, basada a su vez en la antroposofía de Rudolf Steiner. Esta ideología no es decorativa ni marginal, sino constitutiva del proyecto institucional: estructura la convivencia, la

metodología, la selección de personal, las formas de intervención ante conflictos y la relación con la infancia.

Tal como consta en el propio Reglamento Interno de la institución (año 2018), el colegio se declara explícitamente como un espacio de formación integral con “un fundamento crístico, y aplica la co-educación sin distinciones socio - económicas, étnicas, religiosas o de credo”. Además, se propone formar docentes que colaboren profesionalmente entre sí, promoviendo el desarrollo espiritual y humano de los alumnos, el respeto a su ritmo interior, y la formación de una voluntad libre y responsable. Entre sus finalidades institucionales se señala que busca promover la comprensión del mundo que habitan los niños, la libertad para asumir su destino en la adultez y la integración entre lo emocional, lo cognitivo y lo volitivo. Esta orientación ideológica forma parte del entorno normativo y relacional del colegio y trasciende los contenidos curriculares.

Por tanto, la Asociación Colegio Waldorf Lima no solo impone reglas laborales y académicas, sino que exige que sus docentes encarnen activamente una determinada visión del desarrollo humano, en coherencia con su filosofía institucional. Esta característica justifica su calificación como empleador ideológico en los términos desarrollados por Toyama (2016), respecto del concepto desarrollado en el numeral anterior.

En este marco, los hechos imputados a la demandada —comentarios denigrantes hacia los padres, descalificaciones verbales a los alumnos, y prácticas emocionalmente invasivas— no solo constituyeron una infracción a normas internas como el artículo 68 del Reglamento Interno, sino una ruptura directa del vínculo identitario con el ideario del empleador. Esta conducta afectó la coherencia institucional y comprometió la capacidad del colegio de sostener su propuesta formativa ante la comunidad.

En consecuencia, el Colegio Waldorf Lima sí califica como un empleador ideológico, y ello incide directamente en la valoración de las obligaciones funcionales de su personal. Así, esta condición refuerza la legitimidad del despido aplicado frente a una conducta incompatible con el modelo formativo que da identidad a la institución, y permite entender por qué el hecho imputado excedía la infracción contractual ordinaria, afectando estructuralmente la misión educativa que la docente estaba llamada a encarnar.

### **5.4.3 Implicancia de la categorización del Colegio Waldorf como empleador ideológico en la valoración y exigibilidad reforzada de las obligaciones conductuales de la demandante**

El reconocimiento del Colegio Waldorf Lima como empleador ideológico no constituye una mera categoría doctrinal, sino una herramienta interpretativa que impacta directamente en la valoración de la conducta de la trabajadora y en la razonabilidad sustantiva de la medida extintiva adoptada. En este tipo de organizaciones, el contenido obligacional del vínculo laboral se encuentra atravesado por un ideario institucional que no es accesorio, sino definitorio del proyecto educativo.

La trabajadora, al desempeñarse como docente principal de aula y liderar un viaje pedagógico, ejercía una función de tendencia, es decir, una actividad funcionalmente vinculada a los valores sustantivos del ideario Waldorf. Este modelo pedagógico, como se explicó en el numeral anterior, se basa en principios de contención emocional, acompañamiento afectivo, desarrollo integral del niño y respeto a su autonomía. Por ello, la actuación de la docente no solo fue incompatible con las normas del Reglamento Interno de Trabajo, sino que quebró los presupuestos axiológicos del proyecto institucional, afectando gravemente la relación de confianza.

En la jurisprudencia comparada y la doctrina especializada —en particular, Toyama (2016)— se reconoce que, en contextos institucionales con ideario propio, como las entidades educativas con orientación pedagógica definida, los trabajadores que ejercen funciones de tendencia están sujetos a un estándar reforzado de responsabilidad funcional. Esta condición tiene dos consecuencias jurídicas clave:

- i. Las conductas incompatibles con el ideario pueden constituir infracciones especialmente graves, incluso si no contravienen expresamente disposiciones del derecho común del trabajo; y
- ii. El empleador ideológico, al actuar en ejercicio de su libertad organizativa, tiene una legitimidad reforzada para preservar la coherencia interna de su proyecto institucional, siempre que lo haga de forma proporcional y respetando de manera estricta el debido proceso (Toyama, 2016, pp. 196-198).

Desde esta perspectiva, la conducta imputada a la docente, que incluyó expresiones verbales inadecuadas, sarcasmos, descalificaciones emocionales y ausencia de contención afectiva, afectó no solo la buena fe laboral sino también el núcleo del proyecto educativo Waldorf. Este tipo de transgresiones adquiere una dimensión agravada cuando se desarrollan en instituciones que promueven una formación integral de los menores bajo principios específicos de respeto y acompañamiento.

Por tanto, la categorización del Colegio Waldorf Lima como empleador ideológico refuerza la razonabilidad sustantiva de la decisión de separar a la docente, sin que ello implique que el empleador esté exento de observar escrupulosamente las garantías procedimentales. De este modo, la exigencia de coherencia funcional con el ideario legitima la adopción de medidas disciplinarias severas cuando resultan necesarias para proteger la integridad del proyecto educativo y el interés superior del niño; sin embargo, estas deben ser tramitadas de forma válida, respetando los estándares mínimos de contradicción real, inmediatez y motivación suficiente.

## **PROBLEMA PRINCIPAL**

### **5.1 ¿Resulta legal y proporcional el despido de una docente por actos de violencia verbal y maltrato psicológico hacia estudiantes menores de edad, considerando el principio del interés superior del niño y los estándares aplicables al procedimiento disciplinario laboral?**

El despido de la docente Lisbeth Abecasis Dávila por actos de violencia verbal y maltrato psicológico hacia estudiantes menores de edad no resulta legalmente válido, pese a que la conducta imputada configure sustantivamente una falta grave, pues adoleció de vicios procedimentales esenciales que comprometen su eficacia jurídica.

Desde el punto de vista material, los hechos acreditados —expresiones humillantes, descalificaciones emocionales y maltrato psicológico reiterado durante un viaje escolar— encajan válidamente en lo dispuesto por el artículo 25, inciso a), del TUO del Decreto Legislativo N.º 728, que considera falta grave el incumplimiento de obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral y la inobservancia del Reglamento Interno cuando dicha

infracción reviste gravedad. La conducta de la docente no fue un hecho aislado, sino un patrón reiterado que afectó de forma directa la integridad emocional de estudiantes menores de edad, lo que activa de forma clara la protección reforzada que impone el principio del interés superior del niño, consagrado en el artículo 4 de la Constitución y en el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

En este sentido, el despido, considerado solo desde la perspectiva sustantiva, fue idóneo y razonable para alcanzar la finalidad constitucional legítima de garantizar un entorno educativo seguro y libre de violencia psicológica. No obstante, la legitimidad material de la causa no exonera al empleador de cumplir estrictamente con el debido proceso, tal como exige el artículo 31 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 y el artículo 139 de la Constitución. En el presente caso, el despido fue adoptado mediante un procedimiento que vulneró principios esenciales: se incurrió en decisión anticipada, se quebró el principio de inmediatez, se ejecutó durante un período de suspensión perfecta (vacaciones) y se frustró la contradicción real, afectando el derecho de defensa de la trabajadora. Estos vicios, acreditados en la sentencia de segunda instancia, convierten la medida, en términos legales y formales, en ineficaz, pues el incumplimiento procedimental vicia la validez de la sanción extintiva, aun existiendo una causa material suficiente.

De igual forma, para fines de aportes académicos y doctrinales, se realizó un análisis estructurado de proporcionalidad del despido como medida restrictiva del derecho al trabajo. Este juicio evidenció que, en términos abstractos, la sanción adoptada era idónea, necesaria y razonable para proteger el interés superior del niño frente a la gravedad de los hechos acreditados, demostrando que el defecto no radicó en la falta de justificación material, sino exclusivamente en la forma irregular en que se ejecutó la medida.

En conclusión, si bien el despido fue sustantivamente fundado y proporcional a la gravedad de los hechos, no resulta legal ni válido, en tanto fue ejecutado mediante un procedimiento que vulneró garantías mínimas del debido proceso disciplinario laboral. Por ello, la consecuencia es que el cese configura un despido arbitrario por vicio procedimental, generando el derecho a la

indemnización por despido injustificado, sin desconocer la gravedad real de la falta acreditada.

## **VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El presente informe permite formular conclusiones jurídicas y doctrinales relevantes sobre la complejidad que implica evaluar un despido disciplinario en el contexto educativo, especialmente cuando convergen elementos normativos, principios constitucionales y factores institucionales vinculados a la existencia de un ideario formativo propio.

Primero, el presente informe demuestra que en materia de Derecho del Trabajo no basta con verificar la existencia sustantiva de una causa grave de despido. Cuando están involucrados derechos fundamentales —como el interés superior del niño—, la validez de la medida exige conjugar legalidad, proporcionalidad y respeto estricto de las garantías procedimentales, pues el despido disciplinario no es solo un acto de gestión privada, sino una decisión con relevancia constitucional.

Segundo, se confirma que los hechos imputados a la docente constituyeron una falta grave acreditada, subsumible en el inciso a) del artículo 25 del TUO del Decreto Legislativo N.º 728 y en la inobservancia del Reglamento Interno. Esta calificación está respaldada por la prueba actuada, la protección reforzada del interés superior del niño (artículo 4 de la Constitución y artículo 3 de la CDN) y el estándar ético propio de la relación docente.

Tercero, desde el plano sustantivo, el despido superaba un juicio de proporcionalidad abstracto, pues resultaba idóneo, necesario y razonable para preservar la integridad emocional de los menores y proteger la coherencia institucional. Sin embargo, este análisis demostró que la ejecución del despido vulneró garantías sustantivas y formales del debido proceso, tales como el principio de inmediatez, la contradicción real y la prohibición de decidir anticipadamente. Estos defectos, demostrados en la sentencia de segunda instancia y fundamentados en este informe, tornaron la medida jurídicamente ineficaz, configurando un despido arbitrario por vicio de procedimiento, aun cuando la falta estuviera probada.

Cuarto, se reafirma la relevancia de la categoría del empleador ideológico y de la función de tendencia en la exigibilidad reforzada de coherencia funcional para trabajadores que ejercen roles clave en proyectos educativos como el Colegio Waldorf Lima. Esta condición refuerza la gravedad de la infracción, pero no exonera de la obligación de garantizar escrupulosamente el debido proceso como presupuesto indispensable de la validez de toda medida disciplinaria.

Quinto, este informe evidencia una debilidad sustantiva en el razonamiento judicial, pues ninguna instancia —ni el juzgado de primera instancia, ni la Sala Superior, ni la Corte Suprema al resolver la casación— realizó un juicio de ponderación explícito entre el derecho al trabajo y el principio del interés superior del niño, limitándose a verificar la existencia de la falta y a revisar parcialmente la forma. La Corte Suprema, en particular, validó la legalidad del despido sin considerar de forma exhaustiva la prueba de la decisión anticipada, la contradicción simulada y la suspensión perfecta de labores, reduciendo la interpretación del artículo 31 del TUO D. Leg. 728 a un enfoque formal que invisibilizó la dimensión sustantiva de los derechos involucrados.

En conjunto, este informe concluye que el despido de la docente, si bien fue materialmente justificado y sustantivamente proporcional, no resultó legalmente válido por vulnerar garantías esenciales del debido proceso, lo que configura un despido arbitrario que genera el derecho a indemnización conforme al artículo 34 del TUO del D. Leg. 728. El caso Waldorf evidencia que la defensa del interés superior del niño y la coherencia del ideario institucional deben articularse siempre con una aplicación real del test de proporcionalidad y el respeto del debido proceso disciplinario laboral, garantizando la unidad del sistema constitucional.

## **BIBLIOGRAFÍA**

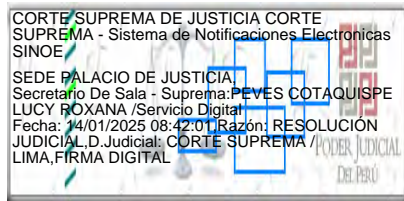
1. Alexy, R. (2002). *Teoría de los derechos fundamentales* (2.<sup>a</sup> ed.). Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
2. Constitución Política del Perú. (1993).

3. Convención sobre los Derechos del Niño. (1989). Aprobada por Resolución Legislativa N.º 25278, ratificada por el Perú el 4 de septiembre de 1990.
4. Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (2006). Casación Laboral N.º 677-2006-La Libertad. Lima, Perú.
5. Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2022). Casación Laboral N.º 17739-2022-LIMA. Lima, Perú.
6. Decreto Supremo N.º 003-97-TR. (1997). Aprueban el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Diario Oficial El Peruano.
7. Decreto Supremo N.º 039-91-TR. (1991). Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo – Reglamento Interno de Trabajo. Diario Oficial El Peruano.
8. Ferro, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Derecho PUCP*, (68), 471–494.
9. Ministerio de Educación del Perú. (2020). Protocolo N.º 3 del Sistema Especializado en la Escuela (SISEVE), aprobado mediante R.M. N.º 274-2020-MINEDU.
10. Morales Labbé, F. A. (2005). El despido de los profesionales de la educación particular.
11. Pacheco Zerga, L. (2012). La proporcionalidad del despido: la razonabilidad de una sanción. *Gaceta Constitucional*, 51, 137–144.
12. Pizzolo, C. (2017). El desarrollo de algunas garantías que hacen al “debido proceso” en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Foro Jurídico*.
13. Poder Judicial del Perú. (2019). Resolución de Primera Instancia – Cuarto Juzgado de Trabajo Permanente de Lima, Exp. N.º 17739-2022.
14. Poder Judicial del Perú. (2021). Resolución de Segunda Instancia – Séptima Sala Laboral Permanente de Lima, Exp. N.º 17739-2022. Poder Judicial del Perú. (2022).
15. Puntriano Rosas, C. (2015). La desnaturalización de los contratos sujetos a modalidad. *Ius et Veritas*, 25(50), 206–216.

16. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2002). Opinión Consultiva OC-17/2002: Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño. San José, Costa Rica.
17. Sotomayor Trelles, J. E., & Ancí Paredes, N. C. (2022). Hacia un modelo ponderativo-especificacionista de ponderación entre principios. *Ius et Veritas*, 32(64), 395–417.
18. Toyama Miyagusuku, J. (2008). Derechos inespecíficos de los trabajadores en los empleadores ideológicos.
19. Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El despido en el Perú*. Lima: Gaceta Jurídica.
20. Tribunal Constitucional del Perú. (2005). Sentencia Exp. N.º 00008-2005-AI/TC. Lima, Perú.
21. Tribunal Constitucional del Perú. (2001). Sentencia Exp. N.º N.º 976-2001-AA/TC. Lima, Perú.



PODER JUDICIAL  
DEL PERÚ



**Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria**  
**Corte Suprema de Justicia de la República**

*" Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana "*

Lima, 08 de enero del 2025.

**CASACIÓN N.º 17739-2022-2ºSDCST-CS-LRPC**

**ASUNTO:** OFICIO DE DEVOLUCIÓN DE EXPEDIENTE

*Tengo el honor de dirigirme a usted, a fin de **REMITIRLE** el Expediente Judicial Electrónico, en mérito a la Resolución emitida por esta Sala Suprema, tal como se encuentra descargada en el Sistema Integrado de Justicia (SIJ SUPREMO), la misma que cuenta con las firmas digitales de los señores vocales y de la secretaria de Sala, que se adjunta de manera digital al momento de esta devolución.*

*Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de estima y consideración personal.*

*Atentamente,*

---

**LUCY ROXANA PEVES COTAQUISPE**  
Secretaria de Sala Suprema

RCONDOR

Av. Paseo de la República S/N Palacio de Justicia - Lima

Oficina N.º 113 – 1er Piso

Teléfono: 4101010 Anexo 11204

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: BURNEO BERMEJO Roberto Rolando FAU 20159981216 soft  
Fecha: 23/12/2024 00:09:12 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: RAMAL BARRNECHEA ENRIQUE FERNANDO /Servicio Digital  
Fecha: 18/12/2024 06:57:35 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: MALCA GUAYLUPO VICTOR RAUL /Servicio Digital  
Fecha: 18/12/2024 09:42:44 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Vocal Supremo: CARRASCO ALARCON LUIS ALBERTO /Servicio Digital  
Fecha: 18/12/2024 14:06:23 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA CORTE SUPREMA - Sistema de Notificaciones Electronicas SINOE

SEDE PALACIO DE JUSTICIA, Secretario De Sala - Suprema: PEVES COTAQUISPE LUCY ROXANA /Servicio Digital  
Fecha: 7/01/2025 14:08:19 Razón: RESOLUCION JUDICIAL.D.Judicial: CORTE SUPREMA / LIMA, FIRMA DIGITAL

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

CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022

LIMA

Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT

**Sumilla.** Se encuentra acreditado que la demandante cometió una falta grave, lo cual originó que se inicie un procedimiento disciplinario dentro de un plazo razonable, se siguió el procedimiento de despido contemplado en el artículo 31 del Decreto Supremo 003-97-TR, y, al existir la causa justa que amerita el despido de la demandante, no corresponde amparar la pretensión de indemnización por despido arbitrario.

Palabras clave: despido arbitrario – desnaturalización de contratos - falta grave

Lima, quince de octubre de dos mil veinticuatro. -

**VISTA**, la causa número diecisiete mil setecientos treinta y nueve, guion dos mil veintidós, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

### MATERIA DEL RECURSO

Se trata de los recursos de casación interpuestos por la parte demandante, **Lisbeth Abecasis Dávila**, mediante escrito de fecha veintiséis de abril de dos mil veintidós que corre de fojas seiscientos once a seiscientos cuarenta y cinco del expediente judicial electrónico, y de la parte demandada **Asociación Colegio Waldorf Lima**, mediante escrito de fecha veintiséis de abril de dos mil veintidós que corre de fojas quinientos noventa y seis a seiscientos siete del expediente judicial electrónico, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha ocho de abril de dos mil veintidós que corre de fojas quinientos cuarenta y siete a quinientos noventa y dos del expediente judicial electrónico, que **revocó** la sentencia de primera instancia de fecha treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno que corre de fojas cuatrocientos treinta y nueve a cuatrocientos cincuenta y cinco del expediente judicial electrónico, que declaró infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario y **reformándola declararon fundada** esta pretensión concluyendo en la existencia de un despido arbitrario y **confirmaron lo demás** que contiene; en el proceso ordinario laboral, sobre **desnaturalización de contrato y otros**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**CAUSALES DE LOS RECURSOS DE CASACION PRESENTADOS POR LAS  
PARTES.**

Mediante resolución de fecha cuatro de mayo de dos mil veintitrés, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la **parte demandante** por la siguiente causal:

***Infracción normativa por interpretación errónea de los artículos 25° inciso a) y del artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR<sup>1</sup>.***

Las causales declaradas procedentes de la **demandada** son las siguientes: ***i) Infracción normativa del artículo 139° inciso 3), de la Constitución Política del Perú.***

***ii) Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral;*** Correspondiendo a este tribunal emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO.**

**Primero. Antecedentes del caso**

**Pretensión:** La demandante mediante escrito de demanda de fecha trece de febrero de dos mil diecinueve pretende se declare la desnaturalización de los contratos de trabajo de suplencia, de necesidad de mercado, asimismo, pretende el pago de una indemnización por despido arbitrario, por la suma de sesenta mil con 00/100 soles (S/ 60,000.00) más el pago de una Indemnización por daños y perjuicios (daño moral, daño al proyecto de vida y daño punitivo), por la suma de ciento cuarenta mil con 00/100 soles (S/ 140,000.00).

---

<sup>1</sup> Debe tenerse presente que, en el auto de procedencia se indica que la causal normativa denunciada es el artículo 25° primer párrafo y artículo 26° inciso a) del D.S. 003-97-TR, no es menos cierto que de los fundamentos del recurso de casación, cita y fundamenta el artículo 25° inciso a) y artículo 26° del D.S. 003-97-TR.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022  
LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Sentencia de Primera Instancia:** El Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Lima perteneciente a la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró **fundada en parte** la demanda, reconoció la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre las partes desde el dieciocho de junio de dos mil siete; **declaró infundada la demanda sobre las pretensiones de indemnización por despido arbitrario y daños y perjuicios** (daño moral, daño al proyecto de vida y daño punitivo).

Fundamenta su decisión en que los contratos modales no contienen una causa objetiva válida por lo que dichos contratos se encuentran desnaturalizados. Sobre el despido arbitrario, señala que el 27 de noviembre de 2018, la comisión designada por la Junta General de Maestros, concluyó que existían evidencias que la demandante en su calidad de profesora y apoyo de Tutoría, habría cometido actos de violencia verbal y maltrato psicológico en contra de algunos alumnos, durante el viaje escolar al Área de Conservación Privada Panguana; considera que la demandada acreditó que la demandante cometió la falta grave imputada que amerita su despido, por lo que desestima la pretensión de indemnización por despido arbitrario. Respecto de la indemnización por daños y perjuicios, al ser la demandante despedida por falta grave, no existe elemento de antijuridicidad; por lo tanto, no existen los elementos de responsabilidad, debiendo desestimar este extremo de la demanda

**Sentencia de Segunda Instancia:** La Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, **revocó** la sentencia en el extremo que declara infundada la pretensión de indemnización por despido arbitrario; **reformándola**, declararon la existencia de un despido arbitrario y ordena que la demandada pague la suma de sesenta mil con 00/100 soles (S/ 60,000.00), **confirmó** el extremo que ampara la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado desde el 18.06.2007 hasta el 15.02.2019 e **infundada** la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios (daño moral, daño al proyecto de vida y daño punitivo).

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

La Sala Laboral señaló que efectivamente existió falta grave al Reglamento Interno del Trabajo y el quebrantamiento de la buena fe laboral; sin embargo, hubo una inobservancia esencial al procedimiento de despido, que vulneró los derechos constitucionales al trabajo y al debido proceso, pues vulneró el derecho de defensa de la actora, al haber tomado una decisión de despido previa, antes de otorgarle a la actora la real posibilidad del ejercicio de defensa; por lo que revoca el extremo que declaró infundado el pago de la indemnización por despido y reformándolo declarar fundado el pago de este concepto fijándolo en S/ 60,000.00 soles, **confirmó** lo demás.

**Segundo. Infracción normativa**

La infracción normativa se produce con la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación.

**Tercero. Evaluación de las causales de casación interpuestas por las partes.**

**Causal procesal de la demandada.**

La causal de casación de **orden procesal** declarada procedente en el auto calificadorio, es sobre la ***Infracción normativa del artículo 139 inciso 3) de la Constitución Política del Perú***, esta norma 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

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Cuarto. Dimensiones del derecho al debido proceso.**

La doctrina distingue entre debido proceso sustantivo y debido proceso adjetivo. El debido proceso sustantivo, según SAGUEZ se [...] refiere a la necesidad que las sentencias (y también, en general, las normas) sean valiosas en sí mismas, esto es que sean razonables. Ello alude a un aspecto de fondo o de contenido de la decisión.<sup>2</sup>

Se puede concluir que la *dimensión sustantiva* del debido proceso brinda protección frente a normas legales o actos arbitrarios provenientes de autoridades, funcionarios o particulares, controlando la razonabilidad y proporcionalidad de los mismos.

Mientras que el debido *proceso adjetivo* está referido a las garantías procesales que deben respetarse en todo proceso judicial o administrativo, e incluso en las relaciones entre privados, con la finalidad que dichos procesos se desarrollen y concluyan con el máximo respeto a los derechos de los intervinientes.

**Quinto.** Esta Sala Suprema ha establecido, en la **Casación número 15284-2018-CAJAMARCA** que tiene la calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de logicidad.

---

<sup>2</sup> SAGUEZ, Néstor Pedro: Elementos de Derecho Constitucional, Tomo II, p. 756.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución.

**Sexto. Análisis del caso concreto**

En el presente caso, la demandada ha señalado como argumento de su causal procesal que la sentencia es incongruente porque en los fundamentos del 19 al 30 concluye que el actuar de la actora fue negligente con el cumplimiento de su obligación y la naturaleza sus funciones como docente, al haber tenido una conducta inapropiada y reprochable al no haber ejercido su función con base al interés superior del menor, encontrándose acreditada la falta grave, sin embargo, afirma que, se ha inobservado el procedimiento de despido por haberse anunciado que se iba a instaurar el procedimiento establecido en el artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

**Séptimo.** De la lectura de la Sentencia de Vista se advierte que ésta ha sido expedida sin vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional, por cuanto la decisión adoptada se ha ceñido a las pruebas aportadas por las partes al proceso y se ha aplicado la normativa invocada, de manera que dicha resolución no puede ser cuestionada por ausencia o defecto en la motivación o sobre algún supuesto que vulnere el debido proceso, en tanto se ha

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

cumplido con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su *ratio decidendi*; por lo que la causal invocada por la demandada deviene en **infundada**.

**Octavo. Sobre la causal material de la demandada, declarada procedente**

La causal declarada procedente está referida a la ***Infracción normativa por interpretación errónea del artículo 31° del Texto Único Ordenado de la Ley Productividad y Competitividad Laboral***; la misma que establece lo siguiente:

*“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 formule, 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”.*

**Noveno.** La parte demandada, en su recurso de casación y como fundamento de la causal material señala que la Sala Laboral en el fundamento 32 de la sentencia, afirma que el colegio demandado tomó la decisión de despedir a la demandante antes de remitirle la carta de imputación de cargos o carta de pre aviso que fue remitida el 19 de diciembre de 2018, con esta afirmación, concluye que se vulneró el derecho de defensa de la demandante. Sin tener en cuenta que en el colegio se realizó una investigación, en la que se tomó la declaración de otros profesores que asistieron al viaje, de los padres de familia, de los alumnos involucrados y de la demandante como profesora apoyo de tutora; en tanto que el colegio presta servicio

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

educativo y es obligación del colegio, brindar información a los padres, de lo sucedido en el viaje escolar.

**Décimo. Solución al caso concreto.**

A fin de resolver, es pertinente precisar de forma ilustrativa los siguientes hechos:

- 1) Mediante carta de fecha de fecha 08 de noviembre de 2018 un grupo de padres de familia del noveno grado denunciaron actos de violencia verbal y maltrato psicológico contra sus hijos que se produjeron durante un viaje escolar pedagógico que se llevó a cabo entre el 28 de octubre y 06 de noviembre 2018, al Área de Conservación Privada Panguana; habiendo participado la demandante en su calidad de profesora y apoyo a Tutoría, junto con otros profesores acompañantes.
- 2) Luego de realizarse esta denuncia se llevó a cabo una Junta de Maestros con fecha 08 de noviembre de 2018, en la que se acordó nombrar una Comisión para investigar los hechos y entregar un informe.
- 3) El Informe se entregó el 26 de noviembre de 2018, en dicho informe se concluyó en que existían evidencias que la demandante durante el viaje de estudios ha incurrido en conductas que podrían ser consideradas faltas graves.
- 4) Recibido el Informe, el colegio dispuso iniciar el procedimiento previo al despido para cuyo efecto se le cursó la carta de pre aviso de despido o imputación de faltas a la demandante, y ésta tuvo la oportunidad para ejercer su derecho de defensa, lo cual hizo mediante carta de fecha 26 de diciembre de 2018, sin embargo, al no levantar las imputaciones que se le efectuó fue despedida mediante carta de fecha 31 de diciembre de 2018.

El juzgado al analizar el despido arbitrario refiere que no han sido desvirtuados los hechos ocurridos (actos de violencia verbal y maltrato psicológico a alumnos) que se produjeron durante el viaje escolar donde la demandante participó en calidad de apoyo a la tutora de noveno grado. Señala que se inició el procedimiento disciplinario en contra de la actora dentro de un plazo razonable y que el proceso

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

de despido se llevó a cabo respetándose el principio de inmediatez, así como el derecho de defensa de la demandante, Luego de valorar las pruebas aportadas, determinó que se había acreditado la existencia de la falta grave imputada, por lo que declaró **infundada** la pretensión por indemnización por despido arbitrario y daños y perjuicios.

El Colegiado Superior revocó el extremo que desestimó la indemnización por despido arbitrario, y reformando ordenó el pago de la indemnización por despido arbitrario, toda vez que la empleadora con fecha 07 de diciembre de 2018 tomó la decisión de despedir a la demandante con anterioridad a la remisión de la carta de pre aviso que recién le fue remitida con fecha 19 de diciembre de 2018.

**Décimo primero.** Sobre la causal declarada procedente, la parte demandada refiere que la Sala Superior efectúa una interpretación errónea del artículo 31º del Texto Único Ordenado de la Ley Productividad y Competitividad Laboral pues refiere que es falso que el colegio demandado hubiera adoptado la decisión de despedir a la actora antes de iniciar el proceso de desvinculación, siendo lo correcto que la adopción de la decisión se produce una vez recibido el descargo de la trabajadora, de manera que si ésta desvirtúa la imputación de faltas, el empleador desistirá de la decisión de despedir y si no lo hace, ratificará su decisión y la ejecutará conforme el artículo 32º de la Ley Productividad y Competitividad Laboral.

**Décimo segundo.** Este Supremo Colegiado, de lo actuado, considera que no existe infracción del artículo 31º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, porque la empleadora cumplió con el procedimiento de despido previsto en la norma señalada. Se aprecia que, una vez iniciado el procedimiento disciplinario, se le entregó a la actora la carta de imputación de falta grave, habiendo ejercido su derecho de defensa ante las imputaciones efectuadas; asimismo, el proceso investigador al interior del colegio, se efectuó respetándose el principio de inmediatez pues se inició dentro de un plazo razonable, no pudiendo

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

avizorarse que la demandada haya tomado la decisión de despido de la actora con antelación a la imputación de las faltas graves pues no existe medio probatorio o sucedáneo que acredite que el empleador haya comunicado o expresado en modo alguno su intención o decisión de cesar a la demandante antes de la emisión de la carta de imputación de falta grave.

Por lo tanto, la decisión de la Sala Superior al considerar que no se ha respetado el derecho de la demandante para ejercer su derecho de defensa, no es conforme a los hechos analizados, incurriendo así en la infracción del artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, resultando **fundado** el recurso de casación de la demandada en este extremo.

**Décimo tercero. Sobre la causal material de la demandante, declarada procedente**, que se encuentra referida a la interpretación errónea de los artículos 25° inciso a) y artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, normas que establecen 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 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.”*

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

*“**Artículo 26.**- Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir.”*

**Décimo cuarto.** La parte demandante señala en su recurso de casación que en el caso de autos no se ha configurado los presupuestos de la comisión de falta grave, lo que no ha podido ser acreditado por la emplazada, así como, tampoco se ha podido comprobar objetivamente los hechos imputados, circunstancia que no ha sido evaluada, las cuales determinan que en el caso de autos se haya producido una infracción a los artículos 25° y 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728,

Teniendo en cuenta lo señalado por la recurrente, el pronunciamiento será respecto a **la existencia o no de la falta grave.**

**Décimo quinto.** Alcances sobre el despido arbitrario y la falta grave.

El artículo 22° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, establece que, para el despido de un trabajador, es indispensable la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada.

El despido debe estar fundado en una causa justa, la norma establece las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Dentro del ámbito relacionado con la conducta del trabajador, se encuentra **las causas referidas a la comisión de faltas graves**, siendo las previstas en el artículo 25° de la norma citada, que define la falta grave y regula una serie de supuestos tipificándolos como faltas graves, delimitando que dichas conductas tienen como objeto de sanción la ruptura de la relación laboral por decisión unilateral del empleador, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022  
LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**Décimo sexto.** Es importante destacar que en autos se encuentra acreditado que la demandada le imputó a la actora la comisión de faltas graves previstas en el inciso a) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad, imputación de faltas que la actora contestó ejerciendo su derecho de defensa y finalmente fue despedida mediante carta de fecha 31 de diciembre 2018, por no haber tenido en cuenta que era una de las maestras a cargo del viaje escolar y que estaba tratando con adolescentes que estaban bajo su cuidado, incurriendo así en la falta grave que es causa de despido establecida en el inciso a) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el inciso f) del artículo 68 del Reglamento Interno del Colegio.

El Juzgado de primera instancia al emitir la sentencia que desestimó la demanda, fundamentó su decisión señalando que, conforme a las pruebas aportadas por las partes, como la documentación, las declaraciones brindadas por los menores agraviados y sus padres, entre otros; se ha demostrado que la conducta desplegada por la actora, en su condición de docente y apoyo de Tutoría, resulta inapropiada y reprochable, pues no cumplió su obligación, de ejercer su función en base al interés superior del menor, el respeto, consideración y contribución a la formación de los alumnos, en condiciones éticas y dentro de la moral, obligaciones y fines de toda institución educativa,

El Colegiado Superior al resolver, señala que: a) Está acreditado el hecho de que la demandante ocasionó una afectación emocional en los menores involucrados, al haber realizado comentarios que dañaron la estima de las alumnas y alumno, no que no presenta documento probatorio que contradiga lo señalado por los alumnos y padres de los mismos, máxime si no se ha evidenciado algún problema o antecedente con anterioridad a los hechos acontecidos con la docente demandante, lo que implica la veracidad de las declaraciones. Por lo que la conducta constituye falta grave, al tener condición de docente y ha actuado contra la integridad emocional de los alumnos menores de edad afectados; razones por las cuales, la instancia superior considera que se encuentra acreditada la falta grave imputada.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Sin embargo, el Colegiado Superior, considera que se ha evidenciado la existencia de una inobservancia esencial al procedimiento de despido, que ha vulnerado el debido proceso y el derecho de defensa, por cuanto la emplazada tomó la decisión de despido previamente, sin antes otorgarle la posibilidad del ejercicio de su derecho constitucional de defensa, **ello sin perjuicio de la conclusión arribada respecto a que sí se acreditó la falta grave**; por lo que considera que se ha configurado un despido arbitrario, por lo que procede el pago de la indemnización por despido.

**Décimo séptimo.** En el fundamento **décimo primero y décimo segundo de la presente Ejecutoria** se ha declarado **fundado** el recurso de casación de la demandada referido a la infracción del artículo 31º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, por lo que la decisión de la Sala Superior en torno a que se ha lesionado el derecho de defensa en el procedimiento del despido de la actora, **ha sido desestimado**; por lo que en el presente caso se encuentra suficientemente acreditado que la demandante fue cesada de manera objetiva con respeto de la Ley y a las normas vigentes, pues le otorgó por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos imputados, respetando además el principio de inmediatez así como haberse sustentado de manera objetiva la comisión de la falta grave imputada, falta grave que ambas instancias han coincidido que se ha acreditado en autos.

**Décimo octavo.** Habiéndose determinado que la demandante fue despedida de manera correcta y bajo comprobación objetiva de la comisión de la falta grave, luego de la valoración del material probatorio aportado al proceso, que corroboró la afectación emocional de los menores involucrados, habiéndose seguido el procedimiento con todas las garantías procesales pertinentes y por ende arreglado a derecho; se **declara infundado** el recurso de casación planteado por la **demandante**.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022  
LIMA  
Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

Por estas consideraciones y de conformidad con lo regulado además por el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Proc esal del Trabajo,

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Lisbeth Abecasis Dávila**, mediante escrito de fecha veintiséis de abril de dos mil veintidós que corre de fojas seiscientos once a seiscientos cuarenta y cinco del expediente judicial electrónico.

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte **Asociación Colegio Waldorf Lima**, mediante escrito de fecha veintiséis de abril de dos mil veintidós que corre de fojas quinientos noventa y seis a seiscientos siete del expediente judicial electrónico, en consecuencia; **CASARON** la **sentencia de vista**, contenida en la resolución de fecha ocho de abril de dos mil veintidós que corre de fojas quinientos cuarenta y siete a quinientos noventa y dos del expediente judicial electrónico, que declaró **fundado** el pago de indemnización por despido arbitrario; dejando subsistente lo demás; **y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia que declaró **infundada** la pretensión de indemnización por despido arbitrario; **con** lo demás que contiene.

**DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano* conforme a lo dispuesto en el artículo 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. **NOTIFICAR** la presente sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral sobre **desnaturalización de contrato y otros**, y devolvieron los actuados. Interviene como **ponente** la señora jueza suprema **Carlos Casas**; notifíquese conforme a Ley.

**S.S.**

**BURNEO BERMEJO**

**RAMAL BARRENECHEA**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 17739-2022**

**LIMA**

**Desnaturalización de contrato y otros  
PROCESO ORDINARIO LABORAL - NLPT**

**MALCA GUAYLUPO**

**CARRASCO ALARCÓN**

**CARLOS CASAS**

*ERGH/RLH*

