



Despido por falta grave flagrante

La sala civil de la Corte de Cajamarca, a través del proceso de amparo N° 1454-2008, señala que si bien mediante Casación N° 780-2005-Lima se estableció que "el término flagrante está ligado a la concepción que se está ejecutando actualmente...", en el caso materia de este amparo, referido a un accidente de trabajo que trajo como consecuencia el desmoronamiento de una pared sobre una excavadora, se ha interpretado de forma distinta el término "flagrancia" por lo que "no se puede pretender que al trabajador se lo despidiera mientras estaba ocurriendo el desmoronamiento de la pared ...sino entenderse tal acepción como coetánea al suceso...".

Al respecto, el art. 31 del TUO de la Ley de

Productividad y Competitividad Laboral señala que el empleador no podrá despedir al trabajador por una causa relacionada con su conducta, 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. En el dispositivo se aclara que quedan exceptuados de esta regla aquellos casos de falta grave flagrante.

El fallo considera flagrante la falta al ser simultánea al accidente, situación que además es acompañada de evidencias, que hicieron irrazonable el otorgamiento de un plazo de descargo al trabajador responsable de los hechos.

Así pues, en la sentencia analizada se precisa que el término "flagrancia" –con relación a la falta grave– debe adecuarse y entenderse como coetánea o contemporánea al suceso.

No obstante, esta sentencia se sustenta en la aparente existencia de pruebas suficientes lo cual, según la Sala, justifica una interpretación distinta a la de la resolución casatoria aludida; la cual reco-

ge solo un sentido de la palabra flagrante, es decir, que el hecho se esté produciendo actualmente. Esto porque la Corte Suprema considera que siendo una norma de excepción y restrictiva de un derecho fundamental (derecho a la defensa), el concepto de "flagrancia" debe tener una interpretación restrictiva.

Por ello, en definitiva, la sentencia que venimos analizando se aparta del criterio casatorio y considera flagrante la falta por ser simultánea al accidente de trabajo, situación que además viene acompañada de evidencias (pruebas), que hicieron irrazonable el otorgamiento de un plazo de descargo al trabajador responsable de los hechos.