



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

CASACIÓN LABORAL N° 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Sumilla: El abandono de trabajo por más de tres días de consecutivos, los cuales no están debidamente justificados por el trabajador, constituye una falta grave, de acuerdo a lo previsto en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en concordancia con lo previsto en el artículo 37° del Decreto Supremo N°001-96-TR.

Lima, diecisiete de enero de dos mil diecisiete

VISTA; la causa número cuatro mil novecientos noventa y tres, guion dos mil dieciséis, guion **DEL SANTA**, 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 del recurso de casación interpuesto por la demandante, **Maria Luisa Acosta Sánchez**, mediante escrito presentado el once de febrero de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cinco a trescientos veinticinco, contra la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y seis a trescientos dos, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha veintitrés de abril de dos mil quince, que corre en fojas ciento cincuenta y siete a ciento sesenta y seis, que declaró **infundada** la demanda; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada, **Poder Judicial**, sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la demandante, se declaró procedente mediante Resolución de fecha trece de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cincuenta y nueve a sesenta y dos, del cuaderno de casación, por las causales de:



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

CASACIÓN LABORAL N° 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

- i) Infracción normativa de los incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*
- ii) infracción normativa del inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR;*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

CONSIDERANDO:

Primero: Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas treinta y siete a cuarenta y dos, subsanada en fojas cincuenta, la actora solicita su reposición por haberse configurado un despido fraudulento; en consecuencia, se deje sin efecto la Resolución N°02 derivada del expediente administrativo N°316-2014-GRHB-GG-PJ de fecha trece de octubre de dos mil catorce.

Segundo: El Juez del Sexto Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante Sentencia de fecha veintitrés de abril de dos mil quince, declaró infundada la demanda, al considerar que la demandante no ha demostrado que los hechos imputados en su contra sean hechos falsos, o que se le hayan fabricado pruebas para su despido, por el contrario, la parte demandante acepta que no ha concurrido a su centro de labores; en consecuencia, considera que no ha existido fraude ni engaño por la demandada, por lo que el despido, es válido. Asimismo, indica que no se ha vulnerado el principio de inmediatez.

Tercero: El Colegiado de la Sala Laboral de la Sede Periférica I de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintiocho de enero de dos mil dieciséis, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia, argumentando que no se ha vulnerado el derecho de la actora, al no establecer los días de inasistencia, toda vez que las mismas son de conocimiento público.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

De otro lado, señala que el plazo de emisión de la Resolución que despide a la demandante es razonable; además, que ha demostrado que los días de inasistencia se produjeron como consecuencia de impedimentos válidos y legales. Aunado a ello, no se acredita que el despido ha sido con ánimo perverso y auspiciado por el engaño.

Cuarto: La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo

Quinto: Al haber sido declarado procedente el recurso por infracciones de orden procesal y de derecho material, corresponde a este Tribunal Supremo emitir pronunciamiento, en primer término, respecto a la supuesta infracción procesal, toda vez que, únicamente descartada la presencia de defectos procesales durante el trámite del proceso será posible la emisión de un pronunciamiento apropiado sobre el fondo de la materia controvertida.

Sexto: En el caso concreto, la infracción normativa de carácter procesal, está referida a los **incisos 3) y 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, que prescriben:

“(…)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



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...).

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan. (...).

Sétimo: Sobre la infracción normativa establecida en el **inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, no se advierte que en la Sentencia de Vista se haya vulnerado este principio. Además, que el medio probatorio presentado por la demandante de manera extemporánea, referido al proceso recaído en el expediente N° 5858-2014, no es pertinente en el proceso, toda vez que la controversia del mismo esta referida a la reposición por despido fraudulento; por lo que este extremo debe declararse, **infundado**.

Octavo: Respecto a la infracción normativa del inciso **5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**, debemos decir que el Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, expreso en su **sexto fundamento**, lo siguiente:

“(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso.” Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos



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

CASACIÓN LABORAL Nº 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

siguientes: **a)** inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones calificadas; supuestos que no se verifican en la Sentencia de Vista, motivo por el cual la referida causal resulta **infundada**.

Habiéndose declarado infundada la causal procesal, corresponde pasar al análisis de la causal material.

Noveno: Respecto a la infracción normativa, contenida en el *ítem ii)*, referida al *inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, esta norma prescribe:

“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:

(...)

h) El abandono de trabajo por mas de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por mas de cinco días en un período de treinta días calendario o mas de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones. (...)”

Décimo: Para efectos de absolver la causal declara procedente, es necesario establecer que el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR establece que las faltas graves señaladas en el artículo



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

25° de la misma norma, 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; en consecuencia, el análisis respecto a la causal declarada procedente, debe estar circunscrita a la comprobación objetiva establecida en el presente proceso, no pudiendo alcanzar otros tipos de connotaciones, pues presentan sus propias reglas procedimentales.

Décimo Primero: Siendo así, el tema en controversia, conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, esta relacionado a determinar si la demandante ha incurrido en la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto al abandono de trabajo por más tres días consecutivos, o por el contrario, se ha configurado un despido fraudulento.

Décimo Segundo: Siguiendo esa premisa, corresponde mencionar que el despido es la extinción de la relación de trabajo, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador; asimismo, Alonso García define el despido como: *“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”*¹, y por su parte, Pla Rodríguez señala: *“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”*². Al respecto, Montoya Melgar, señala que los caracteres del despido son: a) es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, en cuanto a su eficacia depende de la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.



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

CASACIÓN LABORAL N° 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

destinada; y d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan *ad futurum* los efectos del contrato.³

Décimo Tercero: En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Décimo Cuarto: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otros, respecto al **abandono de trabajo**.

Sobre el particular, corresponde mencionar que se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo⁴.

Asimismo, es de anotar lo previsto en el artículo 37° del Decreto Supremo N° 001-96-TR que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, que indica que para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de

³ Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.

⁴ Sentencia de fecha veintiocho de febrero de dos mil seis, recaída en el expediente N° 09423-2006-PA/TC.



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

CASACIÓN LABORAL N° 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

Décimo Quinto: En ese contexto, la ausencia al trabajo adquiere relevancia, tipificándose como falta grave, únicamente cuando es injustificada; pues de lo contrario, la justificación impide de todo punto conceptualizar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. Por justificación habrá que entender, la existencia de hechos independientes de la voluntad del trabajador y de los cuales no sea, en manera alguna, culpable, que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente⁵.

Entre las causas justas de suspensión de contrato de trabajo, los cuales resultarían supuestos de justificación de abandono, serían los previstos en el artículo 12° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre las cuales, se encuentra la detención del trabajador, salvo el caso de condena privativa de libertad

Décimo Sexto: Para el despido por falta grave se requiere que el empleador cumpla con el procedimiento de despido, a fin de salvaguardar los derechos fundamentales y la dignidad del trabajador⁶, así como, garantizar su derecho de defensa⁷. Además, de cumplir con el principio de inmediatez; este procedimiento se encuentra contemplado en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en atención a ello, se recoge los siguientes pasos: 1) remitir al trabajador Carta de pre aviso de despido (carta de imputación de cargos), otorgando plazo razonable para que ejerza su derecho de defensa el trabajador, salvo la excepción prevista en la norma; 2) el empleador puede exonerar al trabajador

⁵ ALONSO GARCIA, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Ibíd.*, p. 265.

⁶ PEDRAJAS MORENO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, *Ibíd.*, p. 281.

⁷ *Ibíd.*, pp.281.



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

CASACIÓN LABORAL N° 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT

de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y sus derechos laborales; y 3) comunicación por escrito al trabajador del despido, bajo los presupuestos contenidas en la norma.

Décimo Séptimo: Por otro lado, respecto el despido fraudulento, se debe indicar que el Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el expediente N° 0206-2005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, dispuso lo siguiente: *“(...) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos”*.

Al respecto, resulta ilustrativo precisar que el Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el expediente N° 097 6-2001-AA/TC, señaló sobre el mismo tema, en su fundamento quince: *“(...)Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 15 0-2000-AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.º 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas(...)”*.

Décimo Octavo: En el caso concreto, de la revisión del expediente, se verifica los siguientes acontecimientos relevantes: i) mediante Resolución N° 01 de



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

fecha veintisiete de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas cuatro a diez, se advierte que en el proceso penal, dentro del cual se denuncia a la demandante, se citó para Audiencia Pública de Prisión Preventiva el día veintiocho de mayo de dos mil catorce, ii) con oficio N° 52/11-2014-MP-FN-FPCEDGF/DFS-2^D de fecha veintisiete de mayo de dos mil catorce, emitido por el Ministerio Público, que corre en fojas seis, se requirió la prisión preventiva, iii) con escrito de fecha de ocho de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas veintiuno a veintidós, la demandante solicita la suspensión de su contrato de trabajo por detención del trabajador, la cual fue declarada improcedente con Carta de fecha dieciocho de setiembre de dos mil catorce, que corre en fojas veinticuatro, iv) mediante Resolución N° 01 de fecha veintitrés de setiembre de dos mil catorce, emitido por la Gerencia de Administración Distrital en el expediente N° 041-20 14-GAD-CSJS/PJ, que corre en fojas nueve y vuelta, se le apertura un proceso administrativo disciplinario a la actora, por la comisión de falta grave tipificada como abandono de trabajo por más de tres días consecutivos de su centro de trabajo, desde el dieciséis de setiembre de dos mil catorce, otorgándole un plazo de seis (06) días hábiles contados a partir de la notificación de la resolución, v) con escrito de fecha uno de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas treinta a treinta y uno, la demandante presenta sus descargos, argumentando que solicitó suspensión temporal del contrato de trabajo por causa suficiente y justificada referida, esto es, la injusta orden de detención que pesa en su contra por dieciocho meses, vi) mediante Resolución N° 02 de fecha trece de octubre de dos mil catorce, emitido por la Gerencia General en el expediente N° 041-2014-GAD-CSJS/PJ, que corre en fojas treinta y tres a treinta y cinco vuelta, se despidió a la demandante por haber incurrido en la falta grave, prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Décimo Noveno: De lo expuesto, se acredita de forma fehaciente que la demandante no ha realizado prestación efectiva de servicios, en su centro de labor desde el dieciséis de setiembre de dos mil catorce.

Aunado a ello, la actora ha sostenido durante todo el trámite del proceso, que el abandono de su trabajo ha sido justificado por la orden de detención con mandato de prisión preventiva en su contra dictado en un proceso penal, en el que se encontraba procesada; sin embargo, dicha acción emana de un proceso penal, cuyo cuestionamiento debe efectuarse dentro del propio proceso.

Asimismo, si bien es cierto, en dicho caso estaríamos ante una ponderación de derechos fundamentales, donde se encuentra comprometido el derecho a la libertad y el derecho al trabajo, aquella dilucidación, no le corresponde al proceso laboral sino al proceso constitucional, de acuerdo a lo expuesto en el considerando décimo.

Aunado a ello, corresponde expresar que el mandato de medida cautelar de prisión preventiva no se encuentra contemplado como supuesto de justificación de ausencia al centro laboral, de conformidad con el artículo 12° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, situación de hecho, contrario al supuesto de detención, que si esta contemplada en la norma señalada.

Siendo así, se acredita que se ha configurado la falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues el abandono de trabajo realizado por la demandante no está justificado legalmente.

Vigésimo: Es de precisar que la demandada, ha cumplido con el procedimiento de despido, previsto en los artículos 31° y 32° del Texto Único Ordenado del



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, pues remitió a la demandante la Carta de pre aviso de despido, otorgándole un plazo razonable para su derecho de defensa y aplicando el principio de inmediatez (justifica la duración del procedimiento de despido) que concluyó con la Carta de despido.

Vigésimo Primero: Dentro de ese contexto, corresponde mencionar que no se ha configurado los supuestos de despido fraudulento, pues no se acredita que los hechos advertidos por la demandada, que ocasionaron el despido, sean inexistentes, falsos o imaginarios, ni tampoco se acredita una actitud perversa por parte de la demandada, y de igual forma no se le atribuyo una falta no prevista en la Ley, o de ser el caso incurrir en vicio de la voluntad o fabricación de pruebas para sustentar el despido. En ese sentido, la demanda postulada por la actora no tiene fundamentos ni pruebas pertinentes para ser amparado en el proceso.

Vigésimo Segundo: En mérito a lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por consiguiente, la causal deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandante, **Maria Luisa Acosta Sánchez**, mediante escrito presentado el once de febrero de dos mil dieciséis, que corre en fojas trescientos cinco a trescientos veinticinco; **NO CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de enero de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos noventa y seis a trescientos dos; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial



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

**CASACIÓN LABORAL N° 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

“El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido con la entidad demandada, **Poder Judicial**, sobre reposición; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RODAS RAMÍREZ

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO

Jmp

Lpderecho.pe



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 4993-2016
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Lpderecho.pe