



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

CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018
ANCASH

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Sumilla. La falta grave contenida en el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, señala una serie de acciones que configuran la falta, entre ellas: "la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja", el cual se encuentra íntimamente vinculado con el principio de buena fe laboral antes desarrollado, en el cual el elemento material u objetivo será el dato falso que el trabajador suministra al empleador, y el elemento subjetivo, el propósito del trabajador de obtener una ventaja para sí, debiendo determinarse si con este actuar se trasgrede o no la buena fe laboral depositada por su empleador.

Lima, diez de marzo de dos mil veintiuno

VISTA; la causa número tres mil treinta y nueve, guion dos mil dieciocho, guion **ANCASH**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente Sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Neyer James Díaz Herrera**, mediante escrito presentado el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta y seis a trescientos a cincuenta y seis, contra la **Sentencia de Vista** del cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y tres, **que revocó la Sentencia apelada** de fecha veinticuatro de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos setenta y uno a doscientos ochenta y uno, **que declaró fundada** la demanda, y **reformándola** la declararon **infundada**; en el proceso seguido con la parte demandada, **Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima**, sobre **Reposición por despido fraudulento**.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha diecinueve de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas setenta y nueve a ochenta y dos, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la causal siguiente: **Infracción normativa por interpretación errónea del literal d) del artículo 25° del Texto Único**



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018
ANCASH

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

*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 al respecto.

CONSIDERANDO

Primero. De la pretensión demandada y pronunciamiento de las instancias de mérito

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción normativa reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones del decurso del proceso:

1.1. Demanda. Se advierte de la demanda de fecha ocho de mayo de dos mil diecisiete, que corre de fojas cincuenta y uno a cincuenta y ocho, subsanada a fojas sesenta y cinco a sesenta y seis, que la demandante solicita su reposición en el cargo de Operador de Maquinaria Pesada II-A3 por haber sufrido un despido fraudulento; más el pago de interés legales, costas y costos.

1.2. Sentencia de primera instancia. El Primer Juzgado de Trabajo de Huaraz de la Corte Superior de Justicia de Ancash, mediante sentencia de fecha veinticuatro de octubre de dos mil diecisiete que corre de fojas doscientos setenta y uno a doscientos ochenta y uno, declaró **fundada la demanda**, al considerar que al demandante le corresponde la reposición debido a que no se ha configurado la falta grave que la demandada le imputa, respecto a la presentación de documentación falsa, puesto que el demandante haya participado en un evento social durante el periodo de descanso médico no implica lógicamente que incumplió el descanso médico y que el documento que contenía la prescripción de reposo absoluto sea falso o que la mencionada prescripción sea falsa; asimismo, el Juzgado señala que para concluir que el certificado médico que otorgaba descanso médico era falso o contenía información falsa, se requieren premisas fácticas distintas a las expuestas por



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018
ANCASH**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

la demandada, premisas que no fueron construidas mediante procesos de investigación que instruyó la demandada; consecuentemente, la imputación de presentar información falsa para obtener una ventaja, se sustenta en un hecho falso, es por ello, que la imputación de falta grave no se configura.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral Permanente de la citada Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha cuatro de diciembre de dos mil diecisiete que corre de fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y tres, **revocó** la sentencia apelada, reformándola la declaro **infundado**, argumentando la Sala Superior que la concurrencia al evento social realizado el veintiséis de febrero de dos mil diecisiete, reconocido oralmente por el mismo demandante, constituye prueba inobjetable de la veracidad de las imputaciones atribuidas al actor por parte de la Empresa Antamina S.A.A., las que constituyen faltas graves puesto que no guardó el reposo médico cuando informó que lo iba hacer. Además, sostiene el A quem que el actor en lugar de guardar celosamente las prescripciones médicas y guardar el descanso impuesto por su médico tratante, a fin de lograr restablecerse en su salud para continuar laborando a favor de su empleadora, quebrantó la buena fe laboral, porque engañó y mintió a esta sobre su delicado estado de salud por el que pasaba, lo cual resulta ser típico para la imposición de la sanción por faltas graves atribuidas.

Infracción normativa

Segundo. 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. Sobre los alcances del concepto de infracción normativa, quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo número 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material.



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018
ANCASH

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema

Tercero. Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación

3.1. El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto.

3.2. La labor casatoria es una función de cognición especial, sobre vicios en la resolución por infracciones normativas que inciden en la decisión judicial, ejerciendo como vigilantes el control de derecho, velando por su cumplimiento “y por su correcta aplicación a los casos litigiosos, a través de un poder independiente que cumple la función jurisdiccional”¹, revisando si los casos particulares que acceden a casación se resuelven de acuerdo a la normatividad jurídica, correspondiendo a los Jueces de casación custodiar que los Jueces encargados de impartir justicia en el asunto concreto respeten el derecho objetivo en la solución de los conflictos.

Así también, habiéndose acogido entre los fines de la casación la función *nomofiláctica*, ésta no abre la posibilidad de acceder a una tercera instancia ni se orienta a verificar un reexamen del conflicto ni la obtención de un tercer pronunciamiento por otro Tribunal sobre el mismo petitorio y proceso, siendo más bien un **Recurso Singular** que permite acceder a una Corte de Casación para el

¹ HITTERS, Juan Carlos. *Técnicas de los Recursos Extraordinarios y de la Casación*. Librería Editora Platense, Segunda Edición, La Plata, página 166.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018
ANCASH**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

cumplimiento de determinados fines, como la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República.

3.3. Por causal de casación ha de entenderse al motivo que la ley establece para la procedencia del Recurso², debiendo sustentarse en aquellas previamente señaladas en la ley, pudiendo por ende interponerse por apartamiento inmotivado del precedente judicial, por infracción de la ley o por quebrantamiento de la forma. Se consideran motivos de casación por infracción de la ley, la violación en el fallo de leyes que debieron aplicarse al caso, así como la falta de congruencia de lo decidido con las pretensiones formuladas por las partes y la falta de competencia. Los motivos por quebrantamiento de la forma aluden a infracciones en el proceso³, por lo que en tal sentido si bien todas las causales suponen una violación de la ley, también lo es que éstas pueden darse en la forma o en el fondo.

3.4. La infracción normativa en el Recurso de Casación ha sido definida por el Supremo Tribunal en los siguientes términos:

“Que, la infracción normativa puede ser conceptualizada, como la afectación de las normas jurídicas en las que incurre la Sala 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 subsumidos en el mismo, las causales que anteriormente contemplaba el Código Procesal Civil en su artículo 386, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, pero además incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo”⁴.

² **MONROY CABRA**, Marco Gerardo, *Principios de Derecho Procesal Civil*, Segunda Edición, Editorial Temis Librería, Bogotá Colombia, 1979, página 359.

³ **DE PINA RAFAEL**, *Principios de Derecho Procesal Civil*, Ediciones Jurídicas Hispano Americanas, México D.F., 1940, página 222.

⁴ Segundo considerando de la Casación N° 2545-2010 A REQUIPA del 18 de septiembre de dos mil doce, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018
ANCASH

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Respecto a la infracción procesal, cabe anotar que ésta se configura cuando en el desarrollo de la causa no se han respetado los derechos procesales de las partes, se han soslayado o alterado actos del procedimiento, la tutela jurisdiccional no ha sido efectiva y/o el órgano judicial deja de motivar sus decisiones o lo hace en forma incoherente, en evidente quebrantamiento de la normatividad vigente y de los principios procesales.

Sobre la causal material pertinente

Cuarto. La causal de orden material declarada precedente se encuentra referida a la ***Infracción normativa por interpretación errónea del literal d) 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***, disposición que regula 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: (...)

*d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la **información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja**; y la competencia desleal (...).”*

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Quinto. Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si el actor fue despedido por haber incurrido en supuesta falta grave contemplada el ***literal d) 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***, correspondiente a la información falsa brindada al empleador con la intención de



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

CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018
ANCASH

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

causarle perjuicio u obtener una ventaja, que afectaría la buena fe laboral; o si por el contrario se ha configurado un despido fraudulento.

De advertirse la infracción normativa de carácter material corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y casar la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39° de la Ley número 29497⁵, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, dicha causal devendrá en infundada.

De acuerdo con ello, antes de pasar a analizar la norma mencionada en el párrafo que antecede, se deben dar algunos alcances respecto al despido del que fue objeto la parte demandante.

Alcances respecto al despido

Sexto. En el caso de autos, debemos referirnos primero a nuestra sistemática sustantiva laboral contenida en los artículos 16°, 22°, 24° y 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que hace referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o del empleador, basado en la existencia de una **causa justa**, siempre prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, la cual puede estar vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera, que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, entre otros supuestos detallados en la norma.

⁵ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió.



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018
ANCASH**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Del mismo modo, el artículo 25° del referido Texto Único Ordenado ha previsto la figura del despido disciplinario, el cual es considerado como la: “(...) *resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario, fundado en un incumplimiento previo del trabajador*”⁶; en consecuencia, el despido debe fundarse en **causa justa, grave y evidente**, pues en caso contrario nos encontraríamos frente a un despido pasible de ser sancionado mediante la reposición o indemnización, según corresponda.

Séptimo. En tal sentido, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, por lo que, comprende verificar: i) que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y ii) que la falta imputada al trabajador haya sido acreditada objetivamente ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial. Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, y a partir de aquello, aplicar las sanciones que le asiste por parte del empleador, el mismo que debe ejercerse dentro de los márgenes de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho.

Octavo. Sobre el particular, el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3° que la expresión **terminación de la relación de trabajo**, significa el fin de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Asimismo, en el artículo 4° del acotado convenio se establece que “*no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*”.

Es así, que la Comisión de Expertos expresa que no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación, que no se despidan a un trabajador, salvo

⁶ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAHAMONDE, María Emilia. “*El Derecho del Trabajo*”. Décimo Segunda Edición. Revisada. Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, sección publicaciones. Madrid. 1991, página 445.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018

ANCASH

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa; por lo que los motivos son: a) la capacidad del trabajador; **b) la conducta del trabajador**; o c) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio⁷; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

Sobre la falta grave

Noveno. El referido artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, sostiene que la falta grave constituye una infracción por el trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral.

La gravedad de la infracción supone: “(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”⁸ y, además: “(...) es consustancial al concepto; el adjetivo se enlaza de modo tan inseparable al sustantivo que, en realidad, forman un solo vocablo, una palabra compuesta: falta grave”⁹.

La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral; sin embargo, en “(...) algunas ocasiones deriva de su reiteración, es decir que aisladamente considerada una conducta no puede reputarse grave, pero apreciada como conducta permanente en el tiempo sí se configura la gravedad (...)”¹⁰.

⁷ CEACR, solicitud directa -Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67ª reunión de la CIT.

⁸ PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano”. Jurista Editores E.I.R.L. Marzo 2013, página 194.

⁹ Ibidem.

¹⁰ QUISPE CHÁVEZ, Gustavo y MESINAS MONTERO, Federico, En “El Despido en la jurisprudencia judicial y constitucional”. Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición. Enero 2009, página 23.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018
ANCASH**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Décimo. La falta grave se define en relación con las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas¹¹.

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

El principio de la buena fe laboral

Décimo Primero. La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente¹².

Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla **la relación de confianza** que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones, así como el trabajador espera que su empleador cumpla con sus obligaciones

¹¹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.

¹² PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 3039-2018
ANCASH**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

laborales. Por lo tanto, este conjunto de **deberes recíprocos** emanados del espíritu de colaboración y confianza que caracteriza a la relación laboral, representan la esencia de la buena fe laboral.

Décimo Segundo. En función del mencionado principio, se impone la observancia del adecuado esfuerzo volitivo y técnico para realizar el interés del acreedor del trabajo (empleador), así como para no lesionar derechos ajenos, pues, como señala **Plá Rodríguez**: *“El contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada, en la cual se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo por un periodo prolongado de tiempo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe”*¹³, manifestándose la importancia de dicho Principio en las faltas graves contenidas en el citado artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR.

Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

Décimo Tercero. Asimismo, la disposición denunciada prevé como falta grave constitutiva de despido 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.

¹³ Pla Rodríguez, Américo “Los Principios del Derecho del Trabajo” Ediciones De Palma. Buenos Aires. 1980. Segunda Edición. Pag. 309.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018
ANCASH

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Décimo Cuarto. De esta forma, las obligaciones asumidas por las partes (trabajador y empleador), no se limitan únicamente a las pactadas en el contrato escrito, sino que las mismas derivan también de las disposiciones normativas que la regulen. De allí que, no resulte extraña la redacción del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, cuando prevé que constituye falta grave aquella infracción por parte del trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, entendiéndose por tal no solo a las obligaciones taxativamente previstas en aquel, sino a todos aquellos “[...] deberes centrales del trabajador, tales como el deber de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo en el marco de obediencia, buena fe y diligencia”¹⁴.

Décimo Quinto. En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, complementa la acción principal: “*El incumplimiento de las obligaciones de trabajo*”, con la frase “*que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral*”, por lo que no basta que se produzca un incumplimiento, sino que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible, no siendo necesariamente relevante -según cada caso concreto- que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, desde que lo sancionable es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponga el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo al comportamiento del trabajador, dando lugar a la imposición de una sanción.

Décimo Sexto. Por su parte, la falta grave contenida en el inciso d) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, señala una serie de acciones que configuran la falta, entre ellas: “*la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja*”, el cual se encuentra íntimamente vinculado con el principio de buena fe laboral antes desarrollado, en el cual el elemento material u objetivo será el dato falso que el trabajador suministra al

¹⁴ ARCE ORTIZ, Elmer. Derecho de Trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias. Palestra Editores. Lima 2008. Primera Edición. página 524.



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018
ANCASH**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

empleador, y elemento subjetivo el propósito del trabajador de obtener una ventaja para sí¹⁵, debiendo determinarse si con este actuar se trasgrede o no la buena fe laboral depositada por su empleador.

Sobre estas faltas, es necesario precisar que tiene una relación directa con el incumplimiento de las obligaciones dispuestas al trabajador, toda vez que debe concurrir el *animus nocendi* de este, que evidencie la actitud de obtener una ventaja o beneficio para sí mismo.

Análisis del caso concreto

Décimo Séptimo. El actor solicita mediante este proceso la reposición por despido fraudulento, al haberse extinguido su vínculo laboral por decisión unilateral del empleador al atribuirle la comisión de falta grave establecido en los incisos a) y d) 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, consistente en el quebrantamiento de la buena fe laboral y el brindar información falsa al empleador para obtener una ventaja respecto de este, debiendo este Colegiado analizar en conjunto ambas faltas graves imputadas.

Décimo Octavo. Ahora bien, en el caso de autos la sanción impuesta al actor, que en este caso fue la terminación del vínculo laboral con la demandada de forma unilateral, a consecuencia de una falta grave imputada al trabajador, es por ello, que corresponde examinar las causas que originaron dicha sanción.

Es así como, de acuerdo con los medios probatorios presentados por las partes, resulta pertinente analizar los cargos imputados al demandante en la carta de imputación de faltas graves de fecha diecisiete de marzo de dos mil diecisiete que corre en fojas veintisiete a treinta y dos, en la cual se señala:

¹⁵ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el Derecho Laboral Peruano". Jurista Editores 2013, página 242.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018
ANCASH

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

*“a. Usted nos ha presentado un certificado médico falso para aparentar una dolencia física inexistente, todo ello con el propósito de gozar de un período de inactividad percibiendo su remuneración. Esto supone la comisión de la falta grave tipificada en el inciso d) del artículo 25° de la LPCL, **consistente en la entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja.** (resaltado nuestro)*

b. Al haber actuado de tal modo, evidentemente usted ha incumplido una de sus obligaciones de trabajo más importantes, cual es comportarse frente a su empleador con lealtad, buena fe y honradez. Esta es una obligación que emana del deber de la buena fe, implícito en toda relación laboral, incurriendo de este modo en la comisión de la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL, consistente en el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

c. Finalmente su conducta supone la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la empresa que reviste de gravedad, cuyo contenido era conocido por usted, incurriendo de este modo en la comisión de la falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° de la LPCL. Específicamente, usted ha incumplido las obligaciones: el artículo 68.c (...), el artículo 72 (...) y el artículo 67 inciso b) (...).”

Al respecto, es importante precisar que las mismas faltas graves imputadas, fueron mencionadas en la Carta de despido de fecha veintiocho de marzo de dos mil diecisiete, a fojas treinta y siete a cuarenta y cuatro.

Décimo Noveno. Del mismo modo, es importante el análisis obtenido de la sentencia de vista que, en su considerando vigésimo primero, señala lo siguiente:

VIGÉSIMO PRIMERO: *Que, aún en el supuesto o hipotético negado que el actor no hubiese asistido al evento social que se realizó el primero de marzo de 2017, desde el punto de vista de este Colegiado, la concurrencia al*



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

CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018

ANCASH

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

evento social realizado el 26 de febrero de 2017, reconocido oralmente por el mismo demandante, constituye **prueba inobjetable** de la veracidad de las imputaciones atribuidas al actor por parte de la Empresa Antamina S.A.A., las que constituyen faltas graves ya que no guardó el reposo médico cuando informó que lo iba hacer, en este caso, bailó desplegando esfuerzos físicos en condiciones superiores a su esfuerzo laboral cotidiano, bebió licor, jugaba con empujones bruscos con su compañero de trabajo. Además cabe señalar, los videos, así como las vistas fotográficas, ilustran con nitidez sobre la presencia del actor en los eventos sociales antes mencionados que no genera ninguna duda que es el actor el partícipe de dichas reuniones; por lo que en lugar de guardar celosamente las prescripciones médicas y guardar el descanso impuesto por su médico tratante a fin de lograr restablecerse en su salud para continuar laborando a favor de su empleadora, **quebrantó la buena fe laboral, porque engañó y mintió a su empleadora sobre su delicado estado de salud por el que pasaba para deslumbrarse con esfuerzos físicos que trastocaron la prescripción médica, lo cual resulta ser típico para la imposición de la sanción por faltas graves atribuidas por la Compañía Antamina.** (subrayado y negrita nuestro)

De lo antes señalado y conforme a la revisión de lo actuado en proceso, se desprenden las siguientes afirmaciones:

1. Se tiene como hechos no discutidos que el demandante contaba con un descanso médico por treinta días, del tres de febrero al cuatro de marzo del dos mil diecisiete, a fojas veinticinco, en razón a que padecía neuralgia y ciática, recomendándole descanso y seguir con el tratamiento señalado por el médico que atendió su dolencia.
2. Que, en relación con el evento social realizado el veintiséis de febrero de dos mil diecisiete, el demandante ha reconocido oralmente su asistencia en la vista de la causa realizada; debe precisarse que este evento sucedió en el tiempo en que el demandante se encontraba con descanso médico.



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018
ANCASH**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

3. Asimismo, de la documentales presentadas como son la visualización de los videos que corresponden a las fechas de veintiséis de febrero y el uno de marzo de dos mil diecisiete, los paneles fotográficos que corren de fojas ciento cincuenta y siete a ciento sesenta y seis de autos, las vistas fotográficas que corren de fojas ciento setenta a ciento setenta y siete de autos, se acredita de manera objetiva que el actor no solo asistió a las reuniones sociales antes mencionadas, sino que además, participó activamente (bailando y bebiendo), no evidenciando con dicho actuar la dolencia física que generó el descanso médico, ni mucho menos el cuidado debido a su supuesto malestar.

De esta forma, conforme a lo expuesto, debe determinarse si la falta grave imputada en relación con el inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, se configura.

Vigésimo. En ese sentido, el recurrente formula como agravio que la supuesta falta señalada en la carta de despido, es respecto a la entrega de un certificado médico falso, por lo cual no se subsume dentro del supuesto de entregar *“información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja”*, en tanto dicha disposición hace alusión a una situación distinta a la presentada en autos.

Sin embargo, si bien es cierto que dentro del proceso no se pudo determinar la validez o invalidez del documento presentando, ello no impide deducir que la información dada por el recurrente, al solicitar descanso medico por treinta días en razón a que sufría de neuralgia y ciática, no se condice con los hechos probados y verificados durante el proceso, en el cual se evidencia que el actor aun durante el tiempo de descanso solicitado realizaba actividades que contradecían el deber de cuidado a su persona y **demostraban la falsedad de la información brindada a su empleador, al requerir los treinta días de descanso como necesarios para su optima recuperación y su imposibilidad de continuar con el ejercicio de su funciones.**



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

CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018
ANCASH

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT

Vigésimo Primero. Por lo tanto, aun cuando el actor no haya presentado un documento falso, la realidad de los hechos evidencia que la información brindada es falsa pues conforme a lo actuado en el proceso, el actor a la fecha del veintiséis de febrero del dos mil diecisiete no necesitaba del descanso médico solicitado o el guardar reposo, hasta el cuatro de marzo de dos mil diecisiete, fecha final del descanso solicitado; tiempo durante el cual no desarrolló sus labores, habiendo quedado su puesto de trabajo desatendido u obligado a su empleador a buscar su suplencia, cuando no era necesaria.

Asimismo, debemos entender que esta falta grave, como se ha señalado en los considerando precedentes, se encuentra subsumida dentro del ***principio de la buena fe laboral***, comprendida como la confianza y lealtad existente entre el trabajador y su empleador, por lo que a fin de determinar si le corresponde al actor o no la sanción del despido, debe analizarse también este aspecto.

Vigésimo Segundo. Es así, que en el presente caso, al comprobarse que el trabajador acudió a las mencionadas reuniones sociales, cuando tenía un permiso por descanso médico que le obligaba a guardar reposo, evidencia que su actuar tuvo la finalidad de obtener para sí, una ventaja o beneficio, puesto que su empleador continúa pagando su remuneración sin que este acudiera a prestar sus servicios.

En relación a ello, este Supremo Colegiado considera justificado la imputación de falta grave por quebrantamiento de la buena fe laboral, al coincidir con el empleador, que el actor trasgredió uno de sus deberes recíprocos al incumplir el guardar el reposo absoluto solicitado, puesto que el empleador si cumplió con su obligación de otorgar el descanso medico con el fin de salvaguardar la salud de su trabajador y permitir que al reincorporarse a sus labores, pueda efectuarlas plenamente, situación que no ocurrió puesto que el trabajador abuso de la confianza otorgada.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018

ANCASH

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO-NLPT

Del mismo modo, este Colegiado Supremo se encuentra de acuerdo con el razonamiento alcanzado por la Sala Superior en la sentencia de vista al referir que el actor quebranto la buena fe laboral, al mentir sobre su delicado estado de salud, situación que se corrobora con el despreocupado actuar del demandante en las reuniones sociales del veintiséis de febrero y uno de marzo del dos mil diecisiete.

Vigésimo Tercero. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la gravedad de las faltas cometidas por el actor, han sido precisadas en la carta de despido, habiéndose sido descrita como “(...) *la entrega de información falsa con la intención de obtener una ventaja a su favor (...)* b. *Al haber actuado de tal modo, evidentemente usted ha incumplido una de sus obligaciones de trabajo más importantes, cual es comportarse frente a su empleador con lealtad, buena fe y honradez.*”, supuesto que se enmarca dentro del literal a) 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, cuando, de manera genérica, prevé “(...) *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral (...)*”; más aún, debe considerarse que ha existido una conducta mal intencionada por parte del recurrente con el ánimo de obtener un beneficio económico, como es el pago de sus remuneraciones, sin trabajar, encontrándose en condiciones de hacerlo.

Vigésimo Cuarto. Las circunstancias descritas permiten advertir que en el caso de autos se ha configurado los presupuestos de la comisión de falta grave, lo que no ha podido ser desvirtuado en el decurso del proceso, y que ha sido objeto de análisis por parte del Colegiado Superior lo que ha permitido determinar que en el caso de autos no se ha incurrido en una vulneración del inciso d) 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, - analizado conjuntamente con el inciso a) al guardar estrecha relación -; en tanto se encuentra acreditado que el actor ha incurrido en falta grave pasible de despido, no deviniendo el despido en irreal, sino por el contrario, han existido los hechos que



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 3039-2018
ANCASH**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

han dado lugar al mismo, por ende, no se ha incurrido en la infracción normativa que se denuncia, deviniendo en **infundado** el recurso postulado.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Neyer James Díaz Herrera**, mediante escrito presentado el veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos cuarenta y seis a trescientos a cincuenta y seis; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** de cuatro de diciembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos treinta a trescientos cuarenta y tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido con la parte demandada, **Compañía Minera Antamina Sociedad Anónima**, sobre **Reposición por despido fraudulento**; interviniendo como **ponente** la señora Jueza Suprema **Dávila Broncano**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

DÁVILA BRONCANO

jmcr/kabp