



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

CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

SUMILLA: *La suspensión perfecta del contrato de trabajo se configura cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración respectiva; en cambio, en la suspensión imperfecta del contrato de trabajo el empleador abona la remuneración sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador, en ambos casos el vínculo laboral se mantiene vigente.*

Lima, veinte de setiembre de dos mil diecisiete

VISTA la causa número catorce mil ochocientos dieciocho, guion dos mil dieciséis, guion **LIMA**, 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 el demandante, **Efrén Domínguez Vásquez** mediante escrito presentado con fecha doce de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y dos doscientos noventa y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta a doscientos sesenta y ocho, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha siete de marzo de dos mil catorce, que corre de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y ocho, que declaró **infundada** la demanda sobre reposición por despido fraudulento; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Empresa Zeta Gas Andino S.A.**

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha siete de junio de dos mil diecisiete, que corre en fojas doscientos ocho a doscientos doce del cuaderno de casación se declaró procedente el recurso por las siguientes causales: **a) infracción normativa de los artículos 11° e inciso b) del artículo 12) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y**



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

CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR; y b) infracción normativa de los incisos b) y c) del artículo 30° 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 sobre las citadas causales.

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 reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso, para cuyo efecto se puntualiza un resumen de la controversia suscitada así como de la decisión a las que han arribado las instancias de grado.

a) De la pretensión demandada: Se verifica de fojas setenta y uno a ciento uno el escrito de demanda interpuesto por don Efrén Domínguez Vásquez con fecha veintitrés de agosto de dos mil trece, en la que solicitó al órgano jurisdiccional que se ordene la reposición a su puesto de trabajo en calidad de Jefe de Planta Carruzel al haber incurrido la empresa demandada, Zeta Gas Andino S.A., en un despido fraudulento con el pago de remuneraciones dejadas de percibir por el periodo en que duro el despido, más el pago de intereses legales, con costas y costos del proceso.

b) Sentencia de primera instancia: Mediante Sentencia de fecha siete de marzo de dos mil catorce, que corre de fojas ciento cincuenta a ciento cincuenta y ocho el Juez del Tercer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima, declaró infundada la demanda señalando como fundamentos de su decisión que el demandante ha cometido faltas graves previstas en los incisos



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

CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003 -97-TR, al verificarse de la carta de pre aviso de despido de fojas diecisiete a veintiuno que las faltas graves consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo y en el faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador que se le atribuye al demandante, tienen relación directa con las frases expresadas en la Carta Notarial de fecha veintiocho de junio de dos mil trece que corre de fojas doce a dieciséis, las cuales son acusaciones sobre la comisión de delitos e irregularidades por parte del Gerente General de la demandada que no han sido probados de modo alguno en el presente proceso; asimismo, el demandante no ha acreditado los actos de hostilidad denunciados conforme a lo tipificado por el artículo 30° del citado cuerpo legal, de lo que se puede colegir que el actor no ha sido objeto de actos de hostilidad.

c) Sentencia de segunda instancia: Por su parte, el Colegiado Superior de la Cuarta Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en virtud a la apelación planteada por el demandante, procedió a confirmar la Sentencia apelada que declaró infundada la demanda, al considerar lo siguiente: **i)** que si bien el demandante inició el procedimiento que establece la ley para el cese de actos de hostilidad de conformidad al penúltimo párrafo del artículo 30° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, dicho procedimiento no concluyó en razón a que la demandada consideró que la carta de fecha veintiocho de junio de dos mil trece contenía agravios formulados contra el Gerente General, dando inicio la demandada al procedimiento de despido, más aun si el cese de actos de hostilidad no ha sido señalado como parte de las pretensiones materia de juzgamiento, conforme se verifica del Acta de Registro de Audiencia de Conciliación; **ii)** se verifica además del contenido de la Carta Notarial de fecha veintiocho de junio de dos mil trece que el actor ha realizado una serie de imputaciones al Gerente General de la empresa demandada referente a irregularidades en su gestión, señalando actos supuestamente hostiles contra



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

CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

el actor, sin embargo, no ha acompañado a su escrito de demanda medio probatorio alguno que acredite lo expuesto en dicha carta.

Segundo: Dispositivos legales en debate.

A fin de proceder al análisis de las normas amparadas debemos conocer el contenido de sus disposiciones, en ese sentido el artículo 11°, inciso b) del artículo 12° e incisos b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, disponen lo siguiente:

“Artículo 11°.- Se suspende el contrato de trabajo cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin que desaparezca el vínculo laboral”.

*“Artículo 12°.- Son causas de suspensión del contrato de trabajo:
[...]
b) La enfermedad y el accidente comprobados
[...]*

*“Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido lo siguientes: [...]
b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría
c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio”.*

Tercero: La suspensión de la relación laboral.

El régimen laboral de la actividad privada regula en el artículo 11° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas en las que a pesar que la relación laboral se encuentra vigente, el trabajador estará impedido de asistir a su centro de trabajo, lo que genera una suspensión del vínculo laboral.



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

CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Del contenido de la norma citada se aprecia que la suspensión temporal de la relación laboral se presenta en dos formas: **Suspensión perfecta**; esta se configura cuando cesa temporalmente la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la del empleador de pagar la remuneración respectiva sin que desaparezca el vínculo laboral, encontrándose dentro de este supuesto las licencias sin goce de haber, las sanciones disciplinarias o el caso fortuito y fuerza mayor.

Suspensión imperfecta; se presenta cuando el empleador abona la remuneración sin que exista prestación efectiva de labores por parte del trabajador; siendo los supuestos en que se configura por ejemplo, cuando el trabajador se encuentra en uso de su descanso vacacional, con descanso médico o hace uso del descanso pre y post natal.

Cuarto: La suspensión de la relación laboral por la causal de enfermedad.

El literal b) del 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, prevé como causa de suspensión del contrato de trabajo a la enfermedad del trabajador, sea esta común o de trabajo, la cual se puede definir como a todo estado patológico permanente o temporal, a todo accidente que no sea calificado como accidente de trabajo o como toda enfermedad que no merezca la calificación de enfermedad profesional, lo que ocasiona incapacidad temporal del trabajador para asistir a su centro de labores, tiempo en la que el empleador está obligado a pagar la remuneración del trabajador así como de los demás derechos establecidos por ley, al configurarse este hecho una suspensión imperfecta de labores.

Quinto: El demandante en su recurso de casación al fundamentar la causal de *infracción normativa del artículo 11° e inciso b) del artículo 12° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo*



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

CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

N° 003-97-TR, señala que la demandada, sin importarle que el vínculo laboral se encontraba suspendido como consecuencia del descanso médico que se había prorrogado hasta el dos de agosto de dos mil trece, conforme se verifica de los certificados médicos que corren en autos, decidió despedirlo mediante Carta Notarial de fecha diecinueve de julio de dos mil trece, vulnerando de esta forma el mandato expreso previsto en las normas denunciadas, situación que no fue observada por las instancias de mérito.

Sexto: Al respecto debemos decir que la empresa demandada mediante carta enviada vía notarial con fecha cuatro de julio de dos mil trece, conforme aparece de fojas diecisiete, atribuyó al demandante la comisión de las faltas graves previstas en los literales a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como de las faltas previstas en los artículos 73° y 79° del Reglamento Interno de Trabajo, al haber incurrido en faltas graves consistentes en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo y el faltamiento de palabra escrita en agravio del empleador realizado a través de la carta de fecha veintiocho de junio de dos mil trece, en la que el actor realizó acusaciones de índole delictuoso e irregularidades cometidas, presuntamente, por el Gerente General de la empresa demandada, señor Miguel Monge Alonso.

Sétimo: El demandante mediante carta de fecha once de julio de dos mil trece, que corre a fojas veintisiete señaló que la demandada le ha rebajado la categoría al trasladarlo de su puesto de Jefe de Planta a la de ayudante de mecánica, misiva a la cual acompañó un certificado de salud en la que se le concedió descanso médico desde el nueve al veintitrés de julio de dos mil trece, procediendo además por carta de la misma fecha que corre de fojas treinta y cuatro a realizar sus descargos respecto a la imputación de faltas graves, señalando que no ha cometido falta grave alguna.



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

CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

A través de la carta de fecha diecinueve de julio de dos mil trece, la misma que fue recepcionada por el demandante el veinticuatro de julio de dos mil trece, a horas 11:10 de la mañana conforme se visualiza en fojas ciento veintitrés, la demandada procedió al despido del actor por la comisión de faltas graves tipificadas en los literales a) y f) 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 y artículos 73° y 79° del Reglamento Interno de Trabajo.

Octavo: De los hechos expuestos se concluye en primer lugar, que si bien es cierto el actor cumplió con presentar el certificado médico en el que se le concedía descanso médico desde el nueve al veintitrés de julio de dos mil trece; sin embargo, y a pesar de que había operado la suspensión imperfecta del contrato de trabajo con la presentación del citado certificado médico, procedió, dentro del plazo otorgado en la carta de pre aviso de despido, a absolver las faltas graves imputadas, conducta con la que aceptó tácitamente continuar con el procedimiento de despido iniciado. En segundo lugar, se verifica de la carta de despido que si bien esta tiene como fecha de elaboración el diecinueve de julio de dos mil trece, la misma recién fue notificada al demandante el veinticuatro de julio de dos mil trece a horas 11:10 de la mañana, es decir al día siguiente del vencimiento del descanso médico del actor y no el diecinueve de julio de dos mil trece como pretende inferir el recurrente, y si bien el demandante mediante Carta Notarial de fecha veinticuatro de julio de dos mil trece comunicó a la demandada la prórroga de su descanso médico, por el periodo veinticuatro de julio al dos de agosto de dos mil trece; empero, esta fue recepcionada por la demandada a horas 12:31 p.m, conforme aparece a fojas ciento treinta, cuando ya se había efectivizado el despido del recurrente; razones expuestas por las que deviene en declarar **infundada** la causal bajo análisis.



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

CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Noveno: Los actos de hostilidad en el ámbito laboral.

Se considera como actos de hostilidad a aquellas conductas del empleador que implican el incumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo y que pueden dar lugar a su extinción y a ocasionarle al trabajador un perjuicio. Sin embargo, en nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera que no todos los incumplimientos de obligaciones del empleador son considerados como actos de hostilidad, habiéndose optado por una lista cerrada de conductas del empleador que pueden originar la extinción de la relación laboral.

Décimo: La carga de la prueba en el proceso de cese de hostilidad.

En cuanto a la carga de la prueba en los procesos de hostilización laboral, es el trabajador quien tendrá la carga de probar el acto de hostilidad imputado a su empleador, ello de conformidad con lo señalado en el artículo 37° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral que señala: *“ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, por lo que quien los acusa debe probarlos”*.

En virtud de ello, el trabajador que se dé por despedido por la comisión de algún acto de hostilidad por parte de su empleador, deberá probar en el proceso laboral iniciado la existencia de dicha conducta por parte de su empleador, caso contrario, la demanda será declarada infundada debido a la ausencia de pruebas que acrediten la existencia del acto de hostilidad.

Décimo Primero: El demandante en su escrito de demanda, así como en el recurso de casación, expone como fundamentos de los supuestos actos de hostilidad, que el Gerente General no le ha permitido disfrutar de sus



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

CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

vacaciones a pesar de conocer que es un ciudadano mexicano, situación que le ha impedido visitar a su señora madre que se encontraba con una enfermedad terminal, habiendo fallecido días previos a su despido; refiere además, que la demandada ha procedido a reducirle inmotivadamente la categoría al despojarlo de la oficina que venía ocupando, enviándolo a trabajar como obrero de taller mecánica, actitud que le ha ocasionado humillación frente a los demás trabajadores.

Al respecto se verifica de las pruebas presentadas por el demandante en su escrito de demanda, que no ha acompañado medio probatorio alguno que acredite lo expuesto precedentemente; tanto más, si no ha sido materia de demanda el cese de actos de hostilidad por parte de la demandada sino la reposición por despido fraudulento el cual se configura cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado en el engaño, es decir, cuando se le imputan hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o se le atribuye una falta no prevista legalmente, situación que no se ha configurado en el presente caso; por el contrario, la demandada ha acreditado en autos que el actor incurrió en las faltas graves de incumplimiento de las obligaciones de trabajo que produce el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como en el faltamiento de palabra escrita en perjuicio del empleador; en consecuencia, la causal de *infracción normativa de los incisos b) y c) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*, deviene en **infundada**.

Décimo Segundo: Cabe agregar que estando a los servicios prestados por el demandante en su calidad de Jefe de Planta Carrusel de la empresa demandada son propios de un cargo de confianza por lo que la pretensión de reposición que pretende deviene en infundada.



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

CASACIÓN LABORAL N° 14818-2016
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Por estas consideraciones:

FALLO:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Efrén Domínguez Vásquez** mediante escrito presentado con fecha doce de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos setenta y dos doscientos noventa y siete; en consecuencia, **NO CASARON** de fecha veintisiete de junio de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos sesenta a doscientos sesenta y ocho; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la empresa demandada, **ZETA GAS ANDINO S.A.**, sobre reposición por despido fraudulento; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

RUBIO ZEVALLOS

RODAS RAMÍREZ

MALCA GUAYLUPO

DES.