



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

***Sumilla:** La falta grave imputada al trabajador, debe ser probada por parte del empleador de manera objetiva en proceso judicial, conforme lo dispone el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR. Asimismo, la carta de imputación de falta grave debe especificar de forma clara, concreta y precisa los hechos que pueden constituir sanción de despido.*

Lima, catorce de octubre de dos mil veinte

VISTA; la causa número quince mil ciento sesenta, guion dos mil dieciocho, guion **LA LIBERTAD**, 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, **Edilberto Alva Cuzco**, mediante escrito de fecha diez de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento ochenta y siete a ciento noventa y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y cuatro que **revocó la Sentencia emitida en primera instancia** de fecha treinta de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintinueve a ciento treinta y siete, que declaró **fundada la demanda y reformándola declararon infundada**, en el proceso seguido por la demandada, **Golf y Country Club Trujillo**.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha once de octubre de dos mil diecinueve, que corre de fojas cincuenta y dos a cincuenta y cinco, del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante por la causal de **Infracción normativa por inaplicación del inciso a) del artículo 25° y del artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de**



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

CONSIDERANDO:

Antecedentes del caso

Primero: A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en las infracciones normativas indicadas precedentemente, es pertinente 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.

1.1. Demanda: Conforme al escrito de demanda, que corre en fojas veintidós a treinta y siete, subsanada en fojas cuarenta y cuatro, el actor solicita su reincorporación efectiva en el centro de trabajo, en las mismas condiciones que regían antes del despido como chef, al haber sido despedido en forma fraudulenta; con el pago de costos del proceso.

Argumenta, que con fecha veintitrés de diciembre de dos mil quince fue notificado con la Carta de despido, el mismo que se hizo efectivo el veinticuatro de diciembre del mismo año, sustentado en hechos que son falsos e inexistentes, toda vez que se sustenta en un informe emitido por el Chef Ejecutivo, el mismo que no fue adjuntado con la carta de preaviso.

En la carta de preaviso de invoca como falta grave el literal a) del artículo 25° del Decreto Supremo número 003-97-TR, sin embargo, motiva el quebrantamiento de la buena fe laboral en “nuestra empresa ha perdido la confianza” y que “su conducta está orientada a alterar las relaciones laborales”. Las imputaciones efectuadas son falsas, puesto que siempre ha cumplido con las labores que le han requerido;



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

además, no se le indican en qué consisten el desenvolvimiento negativo imputado, así como las funciones incumplidas.

1.2. Sentencia de primera instancia: La Juez del Octavo Juzgado de Trabajo Permanente de la Corte Superior Justicia de La Libertad, declaró fundada la demandada, ordenando que la demandada cumpla con reponer al demandante a su puesto de trabajo o en similar que venía ejerciendo antes de su despido.

El Juez señaló que, respecto a la veracidad de la falta de conocimiento del evento que se realizó entre el dos – siete de noviembre, el actor sostiene que no se le puso de conocimiento de dichas actividades (Torneo Internacional de Tenis Trujillo Junior Open), no obstante, teniendo en cuenta el récord laborado para la demandada, esta Juzgadora no considera verosímil el hecho de que el actor no tuvo conocimiento de dicha actividad, siendo un hecho notorio. Sin embargo, el actor también alega que tuvo descanso médico entre los días cinco y nueve de noviembre de dos mil quince, lo cual fue aceptado por la demandada, lo cual se corrobora también con la carta de despido, y en consecuencia, la infracción cometida sería respecto de los días dos al cuatro de noviembre de dos mil quince.

En el caso de autos, a criterio de esta Juzgadora se ha acreditado solo una falta consistente en haberse negado a realizar sus actividades en el área de snack, durante los días dos al cuatro de noviembre de dos mil quince, infracción que ha sido admitida por el mismo actor, sin embargo, dicha sanción es desproporcional e irrazonable pudiendo ser sujeto a otro tipo de sanción menos dañosa a su condición de trabajador, debiendo valorarse además que no se ha respetado el debido proceso durante el procedimiento de despido al no tener conocimiento el actor del informe mediante el cual se le imputa las infracciones motivo del despido.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

1.3. Sentencia de segunda instancia: La Segunda Sala Laboral Permanente de la referida Corte Superior de Justicia, **revocó** la sentencia y **reformándola declararon infundada.**

El Colegiado Superior señaló que, llega al convencimiento de que aun cuando el Informe del Chef Ejecutivo no se adjuntara a la carta de pre aviso de despido y que éste se le hiciera llegar al demandante antes de la emisión de su informe de descargo –subsana de este modo la omisión incurrida-, el demandante sí tomó conocimiento de los hechos y cargos que le fueron imputados así como también de que tuvo la oportunidad de ejercer su defensa respecto de ellos por cuanto la notificación notarial de la Carta cursada por la empleadora para hacerle llegar el informe antes citado se realizó un día antes de la fecha en que emitiera su descargo.

Atendiendo a que en esta sede se ha llegado a determinar que el argumento principal referido a la omisión de haber adjuntado el informe emitido por el Chef Ejecutivo conjuntamente con la carta de pre aviso de despido no ha afectado el derecho de defensa ni el debido procedimiento que se arguye en la teoría del caso del demandante; siendo necesario precisar que lo expuesto por el *A quo* (principio de razonabilidad) resulta pertinente de evaluación en un proceso de indemnización por despido arbitrario y no en uno de reposición.

Infracción normativa

Segundo: 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 apertura a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación; debiendo entenderse que la dicha infracción subsume las causales que fueron contempladas anteriormente en 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; pero además incluye otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Sobre la infracción normativa del inciso a) del artículo 25° 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

Tercero: El inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, prescribe 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 (...)

Por su parte, el artículo 26 del mismo cuerpo normativo, señala:

“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”.

Cabe precisar que dichas causales guardan relación directa en su contenido, por ello, resulta necesario que se efectúe un análisis conjunto.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Cuarto: Antes de entrar a analizar la causal por la que se declaró procedente el recurso de casación, cabe resaltar que la controversia está relacionada a establecer si el actor fue despedido por haber incurrido en supuesta falta grave contemplada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 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° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

número 003-97-TR, correspondiente al quebrantamiento de la buena fe laboral, o si por el contrario se ha configurado un despido fraudulento.

Alcances respecto al despido

Quinto: 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 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 que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como 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 los que se consideran al abandono de trabajo por más de tres (03) días consecutivos.

Sexto: 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 acreditado 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, cuya responsabilidad probatoria le asiste a la demandante, 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Séptimo: Sobre el particular, el Convenio número 158 de la Organización Internacional de Trabajo, expresa en su artículo 3° que las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo, significan terminación 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 despida a un trabajador, salvo 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 servicio¹; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

Octavo: 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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, entre otros, las siguientes: “a) *El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral*”. Esta falta, tiene una relación directa con el incumplimiento de las obligaciones dispuestas por el empleador, toda vez que el trabajador se encuentra obligado principalmente a prestar servicios, y por otro lado, debe concurrir el *animus nocendi* del trabajador con el fin de obtener una ventaja para sí.

La falta grave

¹ CEACR, solicitud directa -Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67.ª reunión de la CIT.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Noveno: La falta grave se define, por consiguiente, en relación a 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 aquellas².

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 número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 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.

Décimo: En relación a la falta grave, prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, es de precisar que se encuentra referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

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

² BLANCAS BUSTAMANTE, CARLOS. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente³.

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.

Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

Así, este Supremo Tribunal en la Casación Laboral número 6503-2016-JUNÍN, estableció que “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 que es “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo” con la frase “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral” 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, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, ya que lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas” (fundamento jurídico décimo segundo).

³ 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° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Algunos alcances sobre el despido fraudulento

Décimo primero: En relación al despido fraudulento el Tribunal Constitucional, ha sostenido en el Expediente número 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, que este despido, se produce 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 cumpla con la imputación de una causal y los canones 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 150-2000-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”. (Resaltado nuestro).

Décimo segundo: Entre los elementos a tomar en cuenta para establecer si se ha configurado un despido fraudulento, se encuentran: a) Si se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. b) Si se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad. c) Si se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad. d) Si el despido se produce en base a la fabricación de pruebas. El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente número 0206-2005-PA/TC, ha referido que existe despido fraudulento: “(...) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente (...)”.

Análisis del caso en concreto



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Décimo tercero: El demandante señala en su recurso de casación que las sanciones disciplinarias para que sean válidas, debe ser comprobadas de manera objetivas en proceso, sin embargo, en la sentencia de vista no se analiza si ocurrieron los hechos que se denuncian como falsos e inexistentes.

En ese sentido, la controversia radica en determinar si la falta imputada al demandante se encuentra acreditada en el presente proceso, es por ello que no puede dejarse de analizar la causa que originó dicha sanción.

Décimo cuarto: De la revisión de los actuados, se verifica que la empresa demandada, Golf y Country Club, le imputa al señor Edilberto Alva Cusco, falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la resistencia reiterada al cumplimiento de las ordenes emitidas por su empleador.

En la carta de preaviso de despido (fojas cuatro a seis), se aprecia que la falta imputada al demandante se sustentan en tres circunstancias fácticas: *i)* haber mostrado una actitud negativa a efectuar sus labores e incumplir con las indicaciones en los niveles de atención requeridos durante el desarrollo del Torneo Internacional de Tenis Trujillo Junior Open; *ii)* mostrar su negativa a realizar los requerimientos mínimos para la atención debida, por lo que se debió poner a otra persona para asuma la función del demandante y, *iii)* quejarse de las labores que se le encomienda, realizando un desenvolvimiento negativo en sus funciones. Es de precisarse, que los hechos mencionados en la referida carta de imputación de faltas se sustentan en el informe emitido por el Chef Ejecutivo de fecha once de noviembre de dos mil quince.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

Décimo quinto: Ante lo descrito, resulta pertinente señalar que la carta de imputación de falta grave debe especificar de forma clara, concreta y precisa los hechos que pueden constituir sanción de despido, como requisito necesario para que el trabajador conozca las razones que produjeron el despido y pueda ejercer su derecho de defensa. Es decir, debe contener detalles mínimos de los hechos que permita al trabajador comprender las causas del despido.

En ese sentido, la carta de preaviso de despido y la carta de despido no satisfacen lo señalado por este Tribunal Supremo en el fundamento anterior, puesto que, si bien se ha cumplido con precisar la norma en que se sustenta la falta grave⁴; sin embargo, no se determina de manera concreta y específica las obligaciones incumplidas por el recurrente; ya que solo se precisa que el señor Edilberto Alva Cusco ha mostrado una *actitud negativa de cumplir sus obligaciones laborales y requerimientos y se negó a cumplir las indicaciones brindadas*; sin detallar en qué consistió el incumplimiento de dichas obligaciones o cuales fueron los requerimientos no atendidos; además, la parte demandada no ha presentado medio probatorio que acredite las funciones que desempeñó el recurrente en calidad de Chef- encargado del área de producción del servicio de Snack durante la ejecución del evento deportivo realizado en las instalaciones de la emplazada.

Décimo sexto: Además, en la carta de preaviso de despido también se menciona que el demandante habría prestado resistencia reiteradamente al cumplimiento de las ordenes emitidas por su jefe superior⁵; en tal sentido, para la configuración de la falta mencionada, resulta necesario que las ordenes emitidas por su jefe superior al igual que las llamadas de atención realizadas al trabajador por su incumplimiento, se

⁴ inciso 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

⁵ Véase el punto tres de la carta de preaviso de despido, fojas cinco, parte pertinente.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

encuentren documentadas⁶; situación que tampoco se encuentra acreditada en autos.

Décimo séptimo: Por otro lado, no se puede dejar de mencionar que la carta de preaviso de despido y la carta de despido se sustenta únicamente en lo manifestado por el Chef Ejecutivo en el informe de fecha once de noviembre de dos mil quince, es decir, el único medio probatorio que sustenta la falta grave imputada al accionante es lo señalado en el referido informe, el cual no solo contiene una narrativa genérica e imprecisa de los hechos, sino que además, recoge la manifestación de un trabajador de la demandada, en tal sentido, al no existir otros medios de prueba que corrobore lo señalado en el citado informe, su contenido no resulta suficiente para que este Tribunal Supremo determine la configuración de la falta grave imputada al recurrente; más aún, si este último en su carta de descargos (fojas cuarenta y uno a cuarenta y tres) niega las afirmaciones contenidas en la carta de preaviso de despido indicando que “*cumplido con las labores que se le han encomendado*”, señalando en su escrito de demanda que su despido obedece a un acto de “*represalia por no presentar su renuncia*” (fojas veinticinco parte pertinente).

Décimo octavo: En ese orden de ideas, este Tribunal Supremo concluye que la parte demandada no ha cumplido con acreditar objetivamente, es decir, de manera expresa e inequívoca la falta imputada al demandante; por tanto, la decisión adoptada por la Sala Superior ha incurrido en infracción normativa del artículo 25° inciso a) y del artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado mediante Decreto Supremo número 003-97-TR; por lo tanto, el recurso de casación interpuesto por la parte demandante deviene en **fundado**.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo regulado además por los artículos 39° y 41° de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo,

⁶ El artículo 35, del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento Del Empleo, establece: “Para que se configuren las reiterancias señaladas en el inciso a) del Artículo 58 de la Ley, el empleador deberá haber requerido previamente por escrito al trabajador, por la comisión de falta laboral



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

**CASACIÓN LABORAL N° 15160-2018
LA LIBERTAD
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO-NLPT**

DECISIÓN:

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Edilberto Alva Cuzco**, mediante escrito de fecha diez de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento ochenta y siete a ciento noventa y tres; **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veinticinco de abril de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento setenta y ocho a ciento ochenta y cuatro; **actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la sentencia apelada de fecha treinta de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintinueve a ciento treinta y siete, que declaró **fundada la demanda**; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la demandada, **Golf y Country Club Trujillo**, sobre **reposición por despido fraudulento**; **interviniendo como ponente la señora Jueza Suprema Rodríguez Chávez**; y los devolvieron.

S.S.

ARIAS LAZARTE

RODRÍGUEZ CHÁVEZ

UBILLUS FORTINI

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO