



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

Lima, trece de octubre de dos mil veintiuno

VISTA; la causa número trece mil novecientos sesenta y nueve, guion dos mil diecinueve, **LIMA SUR;** interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Carlos Casas**, con la adhesión de los señores jueces supremos **Arévalo Vela, Ampudia Herrera y Pinares Silva de Torre;** el **voto en minoría** del señor juez supremo **Malca Guaylupo,** en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Unión de Concreteras Sociedad Anónima - UNICON,** mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos cincuenta y seis a seiscientos setenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos cuarenta, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos tres a quinientos treinta y seis, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante, **Guillermo Joyo Galván,** sobre **Reposición por despido fraudulento y otros.**

II. CAUSALES DEL RECURSO

Por Resolución de fecha siete de junio de dos mil veintiuno, que corre en fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento cincuenta y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por las causales:



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

CASACIÓN N° 13969-2019

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- i. *Infracción normativa por inaplicación del 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.*
- ii. *Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 38° 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 este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del Caso

Primero. Pretensión:

Mediante escrito de demanda que corre en fojas ochenta y cinco a ciento dieciocho, subsanada a fojas doscientos treinta a doscientos sesenta, modificada en fojas doscientos sesenta y cuatro, la parte demandante solicita como pretensión principal la reposición por despido fraudulento en su cargo de chofer operador de bomba y, como pretensión accesorio, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, a fin de que la demandada cumpla con pagarle una reparación por concepto de daño a la salud ascendente a veinte mil con 00/100 soles (S/20,000.00), más intereses legales, costas y costos del proceso.

Segundo. Sentencia de Primera Instancia:

El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, mediante Sentencia de fecha doce de diciembre de dos



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

CASACIÓN N° 13969-2019

LIMA SUR

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

mil diecisiete, que corre en fojas quinientos tres a quinientos treinta y seis, declara fundada en parte la demanda y ordena que la demandada cumpla con el pago de quince mil con 00/100 soles (S/15,000.00) por daño a la persona y diez mil con 00/100 soles (S/10,000.00) por concepto de daño al proyecto de vida, más los intereses legales respectivos. Infundada la demanda en cuanto al despido fraudulento y reposición y las pretensiones accesorias de indemnización por daños y perjuicios por el despido. Con costos y costas del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia.

Entre sus fundamentos señala que se ha comprobado la falta cometida por el demandante, al encontrarse dormido en horario de trabajo, apoyado tanto las manos como su cabeza en el timón del camión asignado. Consecuentemente, la relación entre los hechos y la sanción impuesta por la empresa, resulta proporcional y con una base objetiva que lo sustenta, habiéndose respetado el principio de razonabilidad con el que se debe actuar en uso de sus facultades discrecionales, por ello esta pretensión es infundada.

Por otro lado, sobre el pago de la indemnización por daños y perjuicios el actor peticiona esta pretensión en base a que el día cinco de febrero del dos mil trece, fecha en la que se dispuso a cargar una bolsa de concreto de cemento cuando sufrió un fuerte dolor en la zona lumbar, imposibilitando poder moverse es así que el diagnóstico con lumbociatalgia izquierda, es decir, problemas a nivel lumbar de la columna vertebral, por lo que no puede cargar peso y no realizar movimientos bruscos y continuar con terapia física, la cual ni siquiera se concluyó por haber perdido su trabajo y por tanto no contar con seguro de salud, al respecto la judicatura determinó que en atención a los hechos acaecidos, a la doctrina y normas legales, se determinó la responsabilidad por el accidente de trabajo ordenando el pago de quince mil con 00/100 soles (S/15,000.00) por daño a la persona y diez mil con 00/100 soles (S/10,000.00) por daño al proyecto de vida.



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

CASACIÓN N° 13969-2019

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Tercero. Sentencia de Vista:

El Colegiado de la Sala Civil Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia por Sentencia de Vista de fecha veintidós de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos cuarenta, confirmó la sentencia que declara fundada en parte la demanda. En cuanto al extremo de la indemnización de daños y perjuicios; la revocaron en cuanto al monto **REFORMÁNDOLA** fijaron una indemnización equivalente a ocho mil con 00/100 soles (S/8,000.00); asimismo, **Revocaron** la sentencia en cuanto declara infundada la demanda de impugnación de despido fraudulento y, reformándolo, declararon **fundada esta pretensión** disponiendo se pague al demandante la indemnización que se calculará conforme al artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y confirmaron la sentencia en lo demás que contiene.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 386° del Código Procesal Civil, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: En relación a las causales declaradas procedentes

Estas serán analizadas de manera conjunta, las mismas que prescriben lo siguiente:



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

“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, 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.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

Artículo 38°.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

La falta grave

Cuarto. La falta grave se define como una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas¹. Si bien la 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

¹ 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 N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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.

En relación a la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25°, referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, cabe expresar que 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 implícitamente².

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 al incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

² 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 N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Respecto al Despido Fraudulento:

Quinto. En relación al **despido fraudulento**, el Tribunal Constitucional, ha señalado textualmente: “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 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 (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la ‘fabricación de pruebas’(...)”, y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo “(...) no es válido afirmar que la eficacia restitutoria - entendiéndose la reposición de la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí”. (sic.).” (Lo subrayado es nuestro).

Menciona el máximo intérprete de la Constitución que en el supuesto de despido fraudulento:

“al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido, sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo”.



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Para determinar la validez o no de un despido, de acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional debe evaluarse verificando si el mismo se ha producido con **ánimo perverso**, auspiciado por el engaño y por ende de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales, al igual verificarse si se ha vulnerado el principio de tipicidad, tal como se ha señalado en los Expedientes N° 415-987-AA/TC, N° 555-99-AA/TC y N° 150-2000-AA/TC.

Sexto. El Tribunal Constitucional, señala entonces, que el despido fraudulento se configura:

- a. *Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios*; es decir, cuando se advierta en forma notoria que los hechos imputados como falta grave son inexistentes, falsos o imaginarios, o sea que no resultan posible su existencia en la realidad.
- b. *Cuando se le atribuye una falta no prevista en la ley*, vulnerándose el principio de tipicidad, es decir, que los hechos imputados como falta no se hallan previstos en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 25° de la LPCL.
- c. *Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad*; es decir, cuando de por medio ha mediado dolo, amenaza, coacción o intimidación, como hechos que habrían determinado al trabajador a extinguir formalmente el vínculo laboral, sea a través de una aparente renuncia voluntaria o un mutuo disenso.
- d. *Cuando se produce la extinción de la relación laboral mediante la fabricación de pruebas*; es decir, cuando las pruebas que sustenta la imputación de la falta grave sean falsas o adulteradas.

Solución al caso concreto



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Séptimo. La parte demandada con su recurso de casación pretende que se case la sentencia de vista pues a su consideración está plenamente acreditada la falta cometida por el demandante, la cual reviste de gravedad y sustenta su despido.

Octavo. De la actuación de los medios probatorios se advierte la carta de imputación de cargos³ en la que se pone a conocimiento del demandante la comisión de falta grave cometida el día viernes veintiséis de febrero de dos mil dieciséis mientras se encontraba en la obra del cliente RAEDAM S.A.C. circunstancia en la que se le encontró durmiendo en el vehículo pesado que manejaba a pesar de saber que ese hecho refleja su falta de diligenciamiento y cuidado, más aun si al quedarse dormido en la unidad dejó la llave puesta en contacto, hecho que pudo originar un accidente de trabajo ya que tenía compañeros alrededor.

Noveno. En su carta de descargos⁴ de fecha diez de marzo de dos mil dieciséis el actor refiere que en ningún momento estuvo durmiendo en sus labores ya que las fotos que aparecen en la carta de imputación de cargos solo demuestran el cansancio laboral aunado a la elevada temperatura y que no toda persona que pestañea está durmiendo.

Décimo. En la carta de descargos se evidencia que el actor niega haber estado durmiendo y acepta que estaba cansado y agachó un instante la cabeza sobre el timón; pero no alega haber estado enfermo; asimismo, en la Audiencia de Vista el abogado de la parte demandada señaló que ese día el actor no reportó haber estado enfermo. La demandada tomó la decisión de despedir al actor mediante carta de despido de fecha diez de marzo de dos mil dieciséis⁵ en la que señalaron que no se puede desmerecer y restar gravedad al actuar del actor al quedarse dormido dentro de su horario de trabajo.

Décimo primero.- Ahora bien, es importante señalar que la empresa demandada se dedica al rubro de la construcción, produciendo y comercializando concreto pre mezclado, así como servicios y productos afines, siendo que uno de sus clientes

³ Foja 31.

⁴ Foja 35 y 36.

⁵ Fojas 37 y 38.



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

RAEDAM S.A.C. es la que informó mediante correo electrónico⁶ a la demandada que en el caso del demandante se pasó durmiendo toda la mañana en su vehículo y que viene cansado a la obra, anexando para ello unas fotografías en las que se aprecia al actor con el brazo sobre el timón, boca abajo.

Décimo segundo.- Bajo el contexto antes descrito, la Sala Superior concluye que el demandante sí cometió falta al quedarse dormido con los brazos en el timón y con las pruebas aportadas, pero que la gravedad de esta conducta no ha sido acreditada en tanto que no se ha producido algún evento peligroso que haya evidenciado la exposición al peligro.

Décimo tercero.- La conclusión a la que arriba la Sala Superior es subjetiva y resta importancia al hecho de que el actor manejaba un vehículo pesado y al quedarse dormido con la llave puesta en el contacto, de por sí ha generado un potencial peligro tanto al demandante como a sus compañeros de trabajo de su empleadora como de su cliente RAEDAM S.A.C.; no pudiendo esperar que se produzca el evento dañino para recién sostener que existió la gravedad. Más aún que en el presente caso se analiza un despido fraudulento que no se ha configurado al estar acreditada la falta grave y no se ha demostrado el ánimo perverso o la creación de pruebas o la existencia de hechos falsos.

Décimo cuarto.- El actuar negligente del demandante constituye indubitablemente un incumplimiento de sus obligaciones esenciales en su condición de vehículo pesado lo que requiere de una mayor diligencia en el desarrollo de sus funciones. Más aún si de acuerdo a su Teoría del Caso, el día de los hechos, se encontraba enfermo, debió informar a su empleador sobre su situación, lo que no hizo y que recién fue planteado con su recurso de apelación de sentencia.

Décimo quinto.- Esta Sala Suprema concluye que resulta evidente que el proceder del demandante de quedarse dormido en el vehículo pesado, constituye una falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del

⁶ Foja 295 a 297.



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR que justifica la extinción del contrato de trabajo, pues se ha quebrantado la buena fe laboral, haciendo irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Situación que no ha sido evaluada debidamente por la Sala Superior, incurriendo en infracción del inciso a) del artículo 25° de la norma mencionada, resultando **fundada** dicha causal.

Décimo sexto.- Sobre la infracción normativa por aplicación indebida del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR conviene señalar que no corresponde emitir pronunciamiento sobre esta infracción dado a que es una pretensión accesoria de la declaratoria de despido fraudulento la que en párrafos anteriores ha sido desestimada.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Unión de Concreteras Sociedad Anónima - UNICON**, mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos cincuenta y seis a seiscientos setenta y tres; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos cuarenta en el extremo que declara fundado el despido fraudulento y pago de una indemnización por despido arbitrario, **dejando subsistente en lo demás** que contiene, **y actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos tres a quinientos treinta y seis que declaró **INFUNDADA** la demanda en el extremo referido al despido fraudulento; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

demandante, **Guillermo Joyo Galván**, sobre **Reposición por despido fraudulento y otros**; y los devolvieron

S.S.

ARÉVALO VELA

AMPUDIA HERRERA

PINARES SILVA DE TORRE

CARLOS CASAS

ergh/kabp

EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO MALCA GUAYLUPO, ES
COMO SIGUE:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Unión de Concreteras Sociedad Anónima - UNICON**, mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos cincuenta y seis a seiscientos setenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos treinta y cinco, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos tres a quinientos treinta y seis, que declaró **fundada en parte la demanda**; en el proceso seguido por la parte demandante, **Guillermo Joyo Galván**, sobre reposición por despido fraudulento.

CAUSALES DEL RECURSO



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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por resolución de fecha siete de junio de dos mil veintiuno, que corre en fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento cincuenta y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales:

i) Infracción normativa por inaplicación del 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.

ii) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 38° 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 este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del Caso

Pretensión:

Mediante escrito de demanda que corre en fojas ochenta y cinco a ciento dieciocho, subsanada en fojas doscientos treinta a doscientos sesenta, modificada en fojas doscientos sesenta y cuatro, la parte demandante solicita como pretensión principal la reposición por despido fraudulento en su cargo de chofer operador de bomba, y, como pretensión accesoria el pago de una indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, a fin de que la demandada cumpla con pagarle una reparación por concepto de daño a la salud ascendente a veinte mil con 00/100 Soles (S/ 20,000.00), más intereses legales, costas y costos del proceso.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte superior de Justicia de Lima Sur, mediante Sentencia de fecha doce de diciembre de



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

CASACIÓN N° 13969-2019

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos tres a quinientos treinta y seis, declara fundada en parte la demanda y ordena que la demandada cumpla con el pago de quince mil con 00/100 Soles (S/ 15,000.00) y por concepto de daño al proyecto de vida en la suma de diez mil con 00/100 Soles (S/ 10,000.00), más los intereses legales respectivos. Infundada la demanda en cuanto a la pretensión de impugnación de despido por fraudulento y consecuente la reposición, así como infundada la demanda en relación a las pretensiones accesorias de indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante y daño moral por despido. Con costos y costas del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia y conforme a ley.

Sentencia de Vista:

El Colegiado de la Sala Civil Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia por Sentencia de Vista de fecha veintidós de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos treinta y cinco, confirmó la sentencia que declara fundada en parte la demanda. En el extremo de la segunda pretensión principal referida a la indemnización de daños y perjuicios; la revocaron en cuanto fija en quince mil con 00/100 Soles (S/ 15,000.00) la compensación por daños a la persona y diez mil con 00/100 Soles (S/ 10,000.00) por daño al proyecto de vida; **REFORMANDOLA** en ese extremo fijaron una indemnización equivalente a ocho mil con 00/100 Soles (S/ 8,000.00). **Revoca** la sentencia en cuanto declara infundada la demanda de impugnación de despido fraudulento disponiendo se pague al demandante la indemnización que se calculara conforme al artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y confirmaron la sentencia en lo demás que contiene.

Segundo: Infracción normativa



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 386° del Código Procesal Civil, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Infracción normativa por inaplicación del 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. e infracción normativa por aplicación indebida del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Tercero: En el caso concreto, las normas señaladas precedentemente serán desarrolladas de manera conjunta, las mismas que prescriben 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, 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.



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

CASACIÓN N° 13969-2019

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

Artículo 38°.- *La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.*

Solución al caso en concreto

Cuarto: El **despido**, Alonso Olea lo describe como “(...) *la resolución del contrato de trabajo por voluntad del empresario*”, sin dejar de mencionar la definición de Alonso García quien se refiere al despido como “(...) *el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo*”, concepto que al decir de Carlos Blancas Bustamante⁷, destaca por su sentido estricto y rigurosamente técnico, pues el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada.

Quinto: Con respecto al **Despido**, cabe señalar en principio que, la protección adecuada contra el despido, es la que brinda el artículo 27° de la Constitución Política del Perú contra cualquier posibilidad de terminar la relación laboral sin causa justificada prevista en la ley, después de haber superado el período de prueba; cuya regulación está desarrollada en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en sus artículos 16°, 22°, 24° y 25°;

⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano (1° ed.) Lima: Ara Editores, 2002, p.48



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

aluden a las causas de extinción del contrato de trabajo y al procedimiento formal de despido que debe ser implementado; en tal sentido para determinar la validez o no de un despido, debe verificarse:

- i) la acreditación del hecho del despido;*
- ii) que el despido, se haya ajustado al procedimiento formal previsto;*
- iii) la demostración de la concurrencia de la causa justa de despido sea en el procedimiento de despido o en el proceso judicial de impugnación del despido.*

Sexto: La **acreditación del hecho del despido**, conforme a los numerales 23.1), 23.3) y 23.4) del artículo 23° de la Nueva Ley Proc esal de Trabajo, concordante con el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, constituye una carga probatoria exclusiva **impuesta al trabajador**; en tanto que **la carga para la acreditación de la causa justa del despido y el cumplimiento del procedimiento formal del despido, le corresponde exclusivamente al empleador**; lo que supone que la imputación de cargos, debe ser concreta, precisa y garantizándose adecuadamente el ejercicio del derecho de defensa del trabajador.

Séptimo: Estando a lo expuesto, es necesario tener presente así mismo, lo señalado en el artículo 23.4 inciso b) y c) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que establece respecto a la carga de la prueba que corresponde al demandado:

*"23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:.. b) **La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado** y c) **la causa del despido**".*



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

CASACIÓN N° 13969-2019

LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Octavo: Asimismo, debemos señalar que el respeto de las reglas del **debido proceso sancionador**; es un derecho constitucional de ineludible observancia en todo proceso destinado a restringir derechos de los ciudadanos, conforme al pronunciamiento del Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia (Exp. N° 1112-98-AA/TC; Exp. N° 712-99-AA/TC; Exp. N° 555-99-AA/TC; Exp. N° 150-2000-AA/TC.); puesto que, conforme con lo dispuesto en el artículo 2º, inciso 24), literal «d», de la Constitución Política del Estado, el principio de tipicidad impone que los hechos (actos u omisiones) tipificados como infracciones punibles deben ser establecidos de forma expresa e inequívoca, lo cual es aplicable al procedimiento de despido como mecanismo sancionatorio y cuya consecuencia es la extinción de la relación laboral.

Respecto al Despido Fraudulento:

Noveno: En relación al **despido fraudulento**, el Tribunal Constitucional, ha señalado textualmente: “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 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 (...)o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad ... o mediante la ‘fabricación de pruebas’(...)”, y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo “(...) no es válido afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición de la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí". (sic.)." (Lo subrayado es nuestro).

Menciona el máximo intérprete de la constitución que en el supuesto de despido fraudulento:

"al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido, sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo".

Para determinar la validez o no de un despido, de acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional debe evaluarse verificando si el mismo se ha producido con **ánimo perverso**, auspiciado por el engaño y por ende de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales, al igual verificarse si se ha vulnerado el principio de tipicidad, tal como se ha señalado en los Expedientes N° 415-987-AA/TC, N° 555-99-AA/TC y N° 150-2000-AA/TC.

Decimo: El Tribunal Constitucional, señala entonces, que el despido fraudulento se configura:

- a.** *Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios;* es decir cuando se advierta en forma notoria que los hechos imputados como falta grave son inexistentes, falsos o imaginarios, o sea que no resultan posible su existencia en la realidad.
- b.** *Cuando se le atribuye una falta no prevista en la ley,* vulnerándose el principio de tipicidad, es decir que los hechos imputados como falta no se hallan previstos en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 25° de la LPCL.



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- c. Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; es decir cuando de por medio ha mediado dolo, amenaza, coacción o intimidación, como hechos que habrían determinado al trabajador a extinguir formalmente el vínculo laboral, sea a través de una aparente renuncia voluntaria o un mutuo disenso.*
- d. Cuando se produce la extinción de la relación laboral mediante la fabricación de pruebas; es decir cuando las pruebas que sustenta la imputación de la falta grave sean falsas o adulteradas.*

Décimo primero: De lo enunciado por el Tribunal Constitucional, contrario a la rectitud de las relaciones laborales se evidencian entre otros supuestos cuando:

- a) Se imputan hechos falsos
- b) Los hechos existen pero los mismos no constituyen falta
- c) Los hechos existen, constituye falta pero la gravedad de los mismos no son tales para justificar una sanción capital en materia laboral como el despido

Décimo segundo: En este último caso, la evaluación de los hechos debe ponderarse, aplicando el principio de razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho por parte del empleador, y una actuación perversa y por ende establecer la aplicación de una sanción acorde con los hechos que necesariamente se basa en un juicio de adecuación, necesidad y proporcionalidad.

Décimo tercero: La teoría del caso expuesta por las partes se resume en el ofrecimiento por parte del empleador de probar que el trabajador se quedó dormido sobre el timón del vehículo en plena hora de trabajo, poniendo en peligro la integridad de los trabajadores que se encontraban en la obra.

Por su parte el trabajador ha señalado como teoría del caso, que no hubo tal hecho, no se quedó dormido, sino que aquel se recostó, sobre el timón del vehículo aquejándose de un dolor lumbar.



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Décimo cuarto: Ante ello, de acuerdo a las reglas de litigación oral, es necesario probar las teorías del caso, con las pruebas pertinentes, conducentes, útiles y necesarias de lo que se tiene por parte del empleador, que al respecto, adjunta una fotocopia de una fotografía en donde se observa al trabajador (chofer) recostado en el timón del vehículo asignado, y de igual manera en un correo electrónico remitido por la empresa Raedam Sociedad Anónima Cerrada.

Décimo quinto: De otro lado el trabajador a efectos de acreditar su teoría del caso ha adjuntado una historia clínica, en donde se evidencia que padece de lumbalgia y asimismo con el certificado médico que corre a fojas cincuenta y dos se evidencia que el trabajador está sometido a tratamiento por epilepsia.

Décimo sexto: De la actuación de los medios probatorios se tiene que por parte del empleador solo se actuó los referidos en el anterior considerando, los que solo evidencia que al actor, se le ve recostado sobre el timón y no se prueba que estaba dormido, en razón a que en la Audiencia de Casación llevada ante este Colegiado, menciono que quien manifestó que estaba durmiendo “toda la mañana fue el personal de la empresa cliente”, afirmación que no ha sido contrastada ni introducida al contradictorio y menos se ha constituido en prueba, razón por la cual no ha probado de manera fehaciente que el trabajador estuvo durmiendo en el vehículo.

Decimo séptimo: De otro lado, la afirmación del trabajador respecto a que se encontraba recostado en el timón producido de una dolencia lumbar, tiene respaldo en la prueba actuada, la misma que guarda correlato y correspondencia con la historia clínica que señala los antecedentes y tratamiento de las enfermedades lumbares, que corren de fojas cuarenta a cincuenta y ocho.

Décimo octavo: Al respecto, se tiene, que la teoría del caso mejor respaldada con prueba directa e indiciaria, es la del trabajador, razón por la cual se concluye que el hecho acreditado es que el trabajador estaba recostado en el timón del camión, producto de una dolencia y por ende este hecho, tal y conforme se ha acreditado,



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

no constituye falta grave; por lo cual no se han infringido las causales declaradas procedentes.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

MI VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Unión de Concreteras Sociedad Anónima - UNICON**, mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos cincuenta y seis a seiscientos setenta y tres; en consecuencia, **NO SE CASE** la **Sentencia de vista** de fecha veintidós de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos treinta y cinco; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante, **Guillermo Joyo Galván**, sobre reposición por despido fraudulento; y los devolvieron.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

**nvvp*

EL SECRETARIO DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo **Malca Guaylupo** fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose el referido voto suscrito a la presente resolución.