



EXPEDIENTE N.º : 00340-2020-0-1601-SP-LA-01
DEMANDANTE : ESPEJO RAMÍREZ EYNAR SEGUNDO
DEMANDADO : CASA GRANDE S.A.A.
MATERIA : REPOSICIÓN Y OTROS.

RESOLUCIÓN NÚMERO: DOCE.

Trujillo, veintidós de junio de dos mil veintiuno.

VISTOS; El colegiado de la Primera Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad que tuvo a su cargo la vista de la causa, expide la **sentencia** siguiente:

I. **PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:**

1. Es objeto de apelación la **sentencia contenida en la Resolución número OCHO**, de fecha 14 de enero de 2020, de fojas 155-166, en la que se resuelve declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **EYNAR SEGUNDO ESPEJO RAMÍREZ** contra la empresa **CASA GRANDE S.A.A.**, sobre reposición y otros; en consecuencia, se **ORDENA** a la demandada que cumpla con **REPONER** al actor en su mismo puesto habitual de labores o en otro de similar categoría antes del cese. **IMPROCEDENTE** el pago de remuneraciones dejadas de percibir. **FIJA** los honorarios profesionales en la suma de **S/ 2,000.00**, más el 5% de dicho monto en favor del Colegio de Abogados de La Libertad.
2. **La parte demandada**, mediante **escrito de apelación de fojas 175-184**, solicita se revoque la recurrida; y, reformándola, se declare infundada la demanda, alegando, básicamente, lo siguiente:
 - a) **Sobre la debida motivación**, la sentencia adolece de vicios de motivación incongruente al analizar las faltas que han sido imputadas al demandante. Además, se ha vulnerado el principio de la unidad de la prueba, pues, la decisión se sustenta en la declaración del demandante, sin tener en cuenta las pruebas presentadas por la demandada.
 - b) **Respecto a la Reposición:** El despido no lesiona el principio de tipicidad, pues, se ha precisado el artículo del Reglamento Interno de Trabajo en el que se basó la decisión del despido. Además, el Juez no valora la carta emitida por la Doctora Rodas Malca, los certificados médicos emitidos por dicha persona y las declaraciones contradictorias en las que ha incurrido el demandante; de ahí que se encuentre probada la falta de proporcionar información falsa al empleador.
 - c) Por tanto, en autos no ha existido un despido fraudulento, puesto que la extinción del vínculo laboral del actor se materializó por una causa justa y legítima, la cual se sustenta en la comisión de las faltas graves contenidas en los incisos "a" y "d" del



artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral -Decreto Supremo 003-97-TR, en adelante LPCL-; así como el inciso 23.° del artículo 74.° del Reglamento Interno de Trabajo.

- d) Respecto a los honorarios profesionales:** La suma otorgada por el A quo no se condice con el despliegue efectuado por la defensa del demandante, debiendo ser disminuida considerablemente.

II. CONSIDERANDOS:

1. Atendiendo a las pretensiones impugnatorias interpuestas por la parte de demandada, las cuales han sido resumidas *supra*, se advierte que el objeto de pronunciamiento en esta instancia, según lo prescrito por el artículo 370.° del Código Procesal Civil, en adelante CPC¹, queda delimitado en el abordamiento de los problemas jurídicos siguientes: *i)* Determinar la existencia vicios de motivación en la recurrida; *ii)* determinar la existencia de un despido fraudulento y la consecuente reposición; y, *iii)* fijar el monto correspondiente por concepto de honorarios profesionales. En este sentido, el pronunciamiento emitido por este Colegiado es como se fundamenta seguidamente.

SOBRE LA EXISTENCIA DE VICIOS DE MOTIVACIÓN

2. La parte demandada alega la existencia de una motivación incongruente en la recurrida, pasible de generar la nulidad de dicho acto procesal; sin embargo, de una lectura de los argumentos que sustentan dicha pretensión impugnatoria, este Colegiado advierte que están referidos a la valoración probatoria, lo cual no constituye un error *in procedendo* capaz de generar la nulidad de la sentencia, sino son vicios de error *in iudicando* que están vinculados al análisis de fondo de la controversia. Incluso, la propia parte apelante ha advertido que estos “errores” deben ser objeto de revisión por parte del Tribunal, al repetir sus argumentos de nulidad en los cuestionamientos del tema de fondo de la resolución apelada. Finalmente, cabe señalar que no toda omisión de motivación debe ser motivo de nulidad, en tanto esta sólo procede cuando hay violación a algún derecho fundamental, como el de defensa, o cuando haya ausencia total de motivación o motivación aparente, máxime si la Ley procesal faculta la corrección, integración, subsanación o convalidación, instrumentos procesales a los que tiene que recurrir el Juez u órgano superior a efecto de evitar las nulidades, que solo deben operar en última ratio, en tanto el vicio denunciado no es trascendental ni causa perjuicio alguno a las partes ni al proceso. De ahí que debe desestimarse esta pretensión impugnatoria, conforme a lo establecido en los artículos 366 y 367 del CPC-, al margen de las valoraciones que en revisión puedan recaer sobre la decisión jurisdiccional del Juez de primera instancia -y que en modo alguno constituyen causal de nulidad, conforme se abordará seguidamente.

SOBRE LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO FRAUDULENTO

¹Principio de Limitación de la Apelación.



En cuanto al fondo de la controversia, tenemos que en el caso de autos el actor ha solicitado la reposición en su puesto de labores en el cargo en el que venía desempeñándose – obrero –, alegando haber sido objeto de un despido fraudulento y señalando como sustento de su pretensión que el día 20 de julio de 2018, la demandada inició en su contra un procedimiento de despido de forma arbitraria, remitiéndole una carta de imputación de cargos, mediante la cual se le concedía el plazo legal para que pueda ejercer su derecho de defensa en base a los hechos imputados consistentes en haber cometido las faltas graves previstas en los literales **a)** y **d)** del artículo 25.º de la LPCL, carta en la que le expresaron lo siguiente: “*Estando a la documentación presentada por su persona, es que el personal del área de Bienestar Social procedió, el 11 de abril de 2018, a registrar dichos Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo en el sistema SAP de la Empresa Casa Grande S,A,A, como parte del reporte de descansos médicos para el respectivo pago de los mismos conjuntamente con la remuneración de los días 9, 10 y 11 de abril del presente año*”. Posteriormente, se indica que “*las Trabajadoras sociales como parte de sus obligaciones laborales inherentes, se percataron que la firma y sello que aparecía consignado en el CITT que fuera presentado por su persona era muy diferente al presentado por otros trabajadores que habían sido atendido por emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray y a su vez en el turno de la doctora Rodas Malca Tania Rosalía*”. Sustentando su imputación –sigue alegando el demandante–, que la demandada alegó que con fecha 23 de abril de 2018, la Trabajadora Social, Licenciada Haydi Vigo Quilcat, se reunió con la Dra. Tania Rodas Malca, siendo que en dicha reunión la mencionada Dra. Rodas Malca, luego de verificar el Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, en adelante CITT, presentado por el actor, advirtió que la firma y sello consignados en dicho documento no eran suyos; ante lo cual la demandada habría interpretado que presentó los CITT ante la demandada para justificar sus inasistencias por los días 9, 10 y 11 de abril del año 2018. El actor sostuvo también que todo esto vició de arbitrariedad al procedimiento efectuado por la demandada; teniendo en cuenta el accionar de la empresa de iniciar un procedimiento de despido en su contra, sin haber culminado las investigaciones debidas, respecto a la supuesta falsedad de los CITT presentados, máxime si la demandada en ningún momento logró acreditar que el trabajador haya tenido conocimiento de la falsificación de los documentos presentados al empleador.

4. Por su parte, la demandada afirma que el corte del vínculo laboral obedeció a que al actor *se le imputó la comisión de las faltas graves* consistentes en el quebrantamiento de la buena fe laboral y la presentación de información falsa al empleador, tipificadas en los incisos a) y d) de la LPCL, respectivamente, luego de constatarse que el actor había presentado información falsa consistente en un CITT que contenía firmas y sellos falsificados con la intención de causarle un perjuicio u obtener una ventaja, traducida en: **a)** Justificar sus ausencias injustificadas de los días 9, 10 y 11 de abril de 2018; y, **b)** Generarse el pago de remuneración por los días 9, 10 y 11 de abril de 2018, a pesar de no haber realizado prestación efectiva de labores, aspectos juntos que se traducen en un perjuicio de carácter económico en contra de la demandada.
5. Así pues, teniendo en cuenta las tesis de defensa expuestas por ambas partes, el hecho central por el cual se despide al trabajador en el caso de autos es el haber presentado ante su empleadora un CITT en el que supuestamente se había consignado una firma y sello que no le pertenecían a la Dra. Tania Rodas Malca – supuesta emisora del



documento -, situación que para la demandada fue una falta grave en el sentido de que el actor había presentado esta documentación con una intención evidentemente dolosa de procurar para sí un beneficio, generando dicho acto irregular un perjuicio económico para la empresa, por el cual fue objeto de un debido procedimiento de despido, de conformidad con los preceptos normativos antes citados; mientras que, por su parte, el demandante afirma que la demandada no ha logrado demostrar que el actor haya presentado información falsa a la empresa con ninguno de los documentos anexos a la carta de imputación de cargos y que obran en autos, como es el caso de la copia del CITT, copia simple de su boleta de pago correspondiente a abril de 2018, copia de la Carta de fecha 23 de abril de 2018 presentada por la Dra. Tania Rodas Malca, copia de la Carta Notarial dirigida al Gerente de la Red Asistencial de La Libertad – ESSALUD de fecha 08 de junio de 2018 y copia de la Carta Notarial N° 1389-G-RALL-ESSALUD-2018, emitida por el Gerente de la Red Asistencial La Libertad, por lo cual, la demandada únicamente habría buscado una excusa, auspiciada por la mala fe y el engaño, para despedirlo, lo cual evidenciaría el ánimo perverso y la imputación de hechos notoriamente falsos.

6. **ANÁLISIS:** Así las cosas, de las propias teorías del caso planteadas por las partes, se desprende que los hechos que originaron el despido, realmente ocurrieron, vale decir, ambas partes no niegan que en el plano fáctico, el actor haya realizado la visita médica el día 9, 10 y 11 de abril de 2018 en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, sino que, en el presente caso, el reproche a la conducta del actor es haber presentado documentación que tendría consignado firma y sello falsificados, que no pertenecerían a la Dra. Rodas Malca, médico a cargo de la visita médica que expidió el CITT con el que el actor trató de justificar sus inasistencias los días 9, 10 y 11 de abril de 2018 (información falsa), razón por la cual la empleadora, luego de imputar la comisión de las señaladas faltas graves y de recibir la carta de descargos formulada por el demandante, y sin encontrar, según su análisis, causas o razones que permitan justificar o desvincular al trabajador de dicho acto, en uso de su poder de dirección y sanción, decidió despedirlo.
7. Ahora bien, a fojas 4-9, obra la carta de imputación de cargos de fecha 20 de julio del 2018, en la que, efectivamente, se imputa la comisión de falta grave, refiriendo que el actor había presentado un CITT que contenía firma y sellos falsificados, puesto que las trabajadoras sociales de la empresa lograron percatarse de la diferencia existente entre la firma y sello que aparecía consignada en el documento, con los que figuraban en los CITT presentados por otros trabajadores que habían sido atendidos por *emergencia* ante el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray de la ciudad de Trujillo, cuya intervención había sido realizada por la misma Dra. Rodas Malca, razón por la cual, en una posterior reunión con su persona, la propia Dra. Rodas Malca, verificando el CITT, habría señalado que la firma consignada en dicho documento no era de su puño y letra (no era su firma), también le permitió advertir que el sello consignado en el documento en mención no era el que ella utiliza como médico autorizado del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray de la Ciudad de Trujillo”, motivo por el cual, una vez que la médico había tomado conocimiento de este acto, **procedió a comunicar**, por escrito de fecha 23 de abril de 2018, sobre este hecho grave e irregular, a las siguientes dependencias: i) La Dirección del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, ii) El Área de Servicio de Emergencia, Cirugía,



Cuerpo Médico, y iii) al Colegio de Médicos de La Libertad; ello con la finalidad de que se realicen las investigaciones correspondientes.

8. Asimismo, debido a la demora de dichas investigaciones por parte del indicado nosocomio, la demandada decide enviar una carta notarial a la Directora del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, el día 10 de mayo de 2018, con la finalidad de solicitarle, brinde información sobre la investigación y las medidas adoptadas al respecto, sin embargo, no se obtuvo respuesta alguna. Por tal motivo, el 08 de junio de 2018, la demandada decide enviar una segunda carta notarial, esta vez dirigida al Gerente de la Red Asistencial La Libertad ESSALUD, quien el 26 de junio del mismo año, dirige y notifica a la empleadora la Carta N.º 1389-G-RALL-ESSALUD-2018, en la cual se expresa que la empresa *“se encuentra en su derecho de poder denunciar penalmente a los trabajadores que habrían presentado certificados de incapacidad para el trabajo no emitidos por EsSalud, mucho más si cuenta con el documento emitido por la Dra. Tania Rodas Malca que señala que el sello y firma registrados en los CITTs no corresponden a su persona; y en lo laboral, formular los cargos respectivos y con su absolución o no adoptar las medidas disciplinarias que estime conveniente”* (sic).
9. Mientras que en la carta de descargos de fecha 27 de julio de 2018, fojas 26-31, el actor anota que: *“el día 09 de abril (...) al padecer de forma permanente de lumbalgia, sufrí en dicha Ciudad dolores extremos, por lo que acudí de inmediato al Hospital Víctor Lazarte ingresando por emergencia (...) como es normal al requerir el descanso médico para mi recuperación, se me otorgó el mismo (...) el certificado médico de incapacidad temporal, jamás lo he emitido yo, ese documento es real y verdadero y lo emite el hospital Víctor Lazarte mediante su sistema interno (...) su contenido de ninguna manera es mi responsabilidad (...)”*.
10. Por lo tanto, conforme ha quedado evidenciado de la carta de preaviso y de descargos, se corrobora una vez más que **en el plano de los hechos, las circunstancias que motivaron en despido sí existieron**, tal como ya hemos indicado líneas arriba. Ahora, en tal contexto, si bien el demandante afirma no haber tenido conocimiento de la posible falsedad de la firma y sello consignados en el CITT presentado ante su empleador, lo cierto es que sí está probado, de conformidad con la Carta de fecha 23 de abril de 2018, que la propia Dra. Tania Rodas Malca envía a la Dra. Virginia García Rivera, Directora del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, que las firmas y sellos consignados en los Certificados de Incapacidad Temporal de Trabajo de los trabajadores Eynar Segundo Espejo Ramírez y Santos Cabanillas Vizconde – demandante –, **eran falsos**; razón por la cual el laborante fue despedido, en conformidad con la Carta N.º 1389-G-RALL-ESSALUD-2018, de fecha 15 de junio de 2018.
11. De lo anotado anteriormente, queda claro que en autos no se ha corroborado que el actor haya sido víctima de un despido fraudulento por imputación de hechos notoriamente falsos y ánimo perverso de parte de su empleadora, pues, en el plano de la realidad, **las circunstancias por las cuales el empleador ha ejercido su poder disciplinario ocurrieron, esto es, no fueron inventadas**; ahora bien, no se aprecia un ánimo perverso en despedir, porque la *masa crítica* usada por el empleador para decidir el despido, en el presente caso, desde el punto de vista del despido fraudulento bajo análisis, es suficiente, en la medida que, en principio, el empleador esperó con prudencia que llegar la investigación del hospital, lo que no ocurrió a pesar del tiempo



transcurrido; en segundo término, porque contaba con la versión directa de la médico tratante, quien negó por escrito tanto su firma como el sello, los que los consideró falsos; y tercero, porque esa la versión de la médico tratante la **canalizó** a través de los procedimientos internos de la institución de salud al cursar cartas al director del hospital y al jefe del servicio donde se produjeron los hechos; lo cual denota que la decisión del despido se basó en la potestad disciplinaria que legalmente goza el empleador, merced al contrato de trabajo (artículos 4 y 9 de la LPCL), lo cual significa que no utilizó el procedimiento del despido como instrumento de fraude a la Constitución, que es lo que reprime el **despido fraudulento**, sino usó dicho procedimiento como medio legítimo –y legal- de extinción del contrato de trabajo por falta grave, por lo que no se aprecia lesión directa al contenido esencial del derecho al trabajo –artículo 22 de la Constitución y caso FETRATEL-TELÉFONICA. Inclusive, al alegar el carácter desproporcionado de la sanción, implícitamente el actor reconoce que el contexto fáctico en el que se fundan las imputaciones es real y reconoce también el derecho del empleador a “reaccionar” usando las técnicas legales para reprimir las conductas constitutivas de falta grave. Al respecto, es bueno recordar que sí provoca significativa alarma social y jurídica el hecho imputado como falta grave, proporcional información falsa al empleador, pues, teóricamente, resiente la buena fe laboral el enterarse que la enfermedad que se pretende demostrar para beneficiarse con la licencia remunerada, no se ve reflejada en un documento cierto, sino en uno cuya firma y sello es negada por el médico emisor, versión –del médico- que tiene razonable verosimilitud, cuando la ha dirigido y canalizado por dentro de la estructura administrativa de la organización hospitalaria, contando el empleador incluso con la carta de respuesta del hospital, en la que, entre otras cosas, reconoce que la médico ha informado del hecho (la irregularidad en la firma y sello en el certificado médico del demandante) y que el asunto se encuentra en investigación. Todo lo cual demuestra que la conducta del empleador está respaldada no solo por un contexto fáctico real, sino también por *suficiente* evidencia como para juzgar legítima su decisión del despido, desde la perspectiva **estrictamente** constitucional. Decimos “estrictamente” porque OTRO es el análisis, visto no desde la Constitución, sino del supuesto previsto por el artículo 34 de la LPCL, que regula el despido arbitrario. Esta diferencia de enfoque es decisiva, pues como bien lo precisa el PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL LLANOS HUASCO, deben diferenciarse claramente los planos de tutela, legal y constitucional frente al despido; tratándose del despido fraudulento el objeto de protección es la interdicción del despido incausado, usando conductas fraudulentas, mientras que en el plano legal, el objeto de tutela es la interdicción del despido arbitrario o lo que es lo mismo, cuando la “causa invocada para el despido no se logra probar en juicio”. Señaladamente, en el presente caso, nos encontramos en el primer supuesto. Por lo tanto, se descarta el supuesto central del despido fraudulento invocado en la demanda, referido a hechos notoriamente falsos y con ello, el ánimo perverso de despedir al trabajador, como una característica adicional del despido del demandante, producto de la supuesta imputación de hechos falsos. Resulta evidente que en el plano fáctico en el que las partes se vieron inmersas con motivo de la conducta analizada por parte del actor, la parte empleadora se encontraba habilitada para ejercer sus poderes disciplinarios; siendo que ante los hechos acontecidos que se han descrito en la presente, el ejercicio de su poder disciplinario no puede verse impedido, pues, razonablemente, el empleador está legitimado constitucionalmente



para considerar configurada una causa justa de despido, siendo objeto de otro plano de análisis, determinar si en el caso en concreto, el empleador ha logrado demostrar en juicio la causa justa de despido, como lo exige el artículo 23,4 de la Ley Procesal del Trabajo 29497, en adelante LPT, pero ese es un análisis distinto al que corresponde al despido fraudulento, como se acaba de indicar.

12. **En efecto**, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional acusa un proceso de compleja elaboración casuística, cuyo colofón, señaladamente, lo constituye la sentencia expedida el 13 de Marzo de 2003, signada con el expediente número 976-2001-AA/TC, caso seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A., sobre acción de amparo, en la que parafraseando, sintetizando y sistematizando pronunciamientos anteriores, señaló que se incurre en despido fraudulento cuando: *“se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumple con la imputación de una causa y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 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” (sic).*
13. De la glosa precedente, se pueden extraer enunciativamente, sin que sea óbice para que se apliquen en un caso concreto, más de uno o varios de ellos, los siguientes **supuestos constitutivos de despido fraudulento**: *i) Cuando el despido se produce con ánimo perverso; ii) Cuando el despido se encuentra auspiciado por el engaño; iii) Cuando el despido se perpetra de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumple con la imputación de una causa y los cánones procedimentales; iv) Cuando el despido se produce mediando imputación al trabajador de hechos notoriamente inexistentes o falsos o imaginarios; v) Cuando el despido se produce atribuyendo una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad; vi) Cuando el despido se produce mediando vicio de voluntad; vii) Cuando el despido se produce mediante la “fabricación de pruebas”.*
14. Asimismo, cabe indicar que, en una demanda de reposición por despido fraudulento, la norma constitucionalmente adscrita² es la **inconstitucionalidad del despido realizado con fraude a la Constitución, particularmente a la prohibición del despido sin causa justa desde una perspectiva constitucional**, tal como aparece del pronunciamiento del Tribunal Constitucional en las sentencias recaídas en los expedientes 976-2001-AA/TC Llanos Huasco, 0206-2005-PA/TC del caso Baylon Flores, 1124-2001-AA/TC del caso FETRATEL. El despido fraudulento es así una norma constitucional adscrita al bloque de constitucionalidad que tiene supuestos de hecho jurisprudenciales, los que han sido graficados en los referidos casos Llanos Huasco y Baylón Flores, por lo tanto, la norma del despido fraudulento se expresa en que si el empleador incurre en uno o algunos de los supuestos de hecho que lo constituyen, la consecuencia es la inconstitucionalidad del despido y, por tanto, se activa la protección de eficacia restitutoria; nivel de protección contra el despido arbitrario que puede ser

² Que constituye aquella regla jurídica que no se deriva de la regla constitucional sino de la doctrina constitucional vinculante.



concretizado por el Juez laboral en virtud al fundamento 7, 8 y 20 del precedente Baylón Flores, que establece que el trabajador objeto de despido lesivo de derechos fundamentales puede acudir a la vía ordinaria laboral pretendiendo, a su elección, o la indemnización por despido arbitrario (protección de eficacia resarcitoria) o la reposición en el empleo (protección de eficacia restitutoria).

15. Ninguno de los supuestos de hecho del despido fraudulento, antes enunciados, han concurrido en el caso de autos, pues, en cuanto a los hechos notoriamente falsos que denuncia la parte accionante, queda claro que los hechos imputados en realidad existieron, puesto que el actor presentó un Certificado de Incapacidad Temporal de Trabajo (CITT), respecto del cual, el empleador oportunamente recibió información creíble, verosímil, razonable, de que contenía firma y sellos falsos, dado que la misma suscriptora del certificado, así lo indicó por escrito y en comunicación formal, dirigida a la organización hospitalaria. Anótese que en el proceso, el actor ha procedido de modo tal, que ha corroborado la falsedad del documento, pues no ha negado tal hecho, limitándose a señalar que no se ha probado que él sea el autor de dicha conducta; tampoco ha propuesto, por ejemplo, una pericia dirigida a demostrar lo contrario; todo lo cual motivó que el empleador haga uso de sus poderes disciplinarios, sancionándolo con el despido. Al respecto a si la sanción impuesta fue o no proporcionada es una cuestión que no atañe a la pretensión de reposición solicitada por el actor, pues ninguno de los supuestos de hecho jurisprudenciales del despido fraudulento atañe a la proporcionalidad del despido, en puridad; más bien, lo que corresponde enfatizar en el caso de autos es que sí existe una **base objetiva** para que la demandada activase, legítimamente, desde la **perspectiva constitucional que guía nuestro análisis**, su prerrogativa sancionadora; por tanto, se descarta que se haya configurado un despido fraudulento, como sostiene la parte accionante en su escrito postulatorio. Además, respecto al ánimo perverso con el que, según el actor, habría actuado la demandada para despedirlo, este no se ha corroborado, pues si bien el actor alega que la demandada le ha imputado una conducta notoriamente inexistente, falsa o imaginaria, se insiste que de autos se constata que la emplazada ha hecho ejercicio de su poder disciplinario de manera legítima, al haber encontrado fuentes de información razonables de la comisión de falta grave, que no es lo mismo a afirmar que necesariamente haya cumplido con acreditar la **causa justa** invocada, lo cual es otra cosa, pues, como volvemos a insistir, tal análisis no corresponde al plano del despido fraudulento, sino del despido causal, cuya improbanza no da lugar a un despido fraudulento, sino a un despido **arbitrario**. Por dichas razones, este Colegiado revoca el extremo de la recurrida que declara fundada la pretensión de reposición por despido fraudulento; y, reformándola, la declarara infundada en todos sus extremos.
16. **Sobre la notificación de la sentencia**, la notificación de la presente sentencia se efectúa únicamente **a través de casilla electrónica** en atención a la actual coyuntura social de pandemia del COVID-19; a la política jurisdiccional del Poder Judicial de adoptar medidas para salvaguardar la salud y el bienestar del personal jurisdiccional, abogados y público en general; a facilitar el acceso a la información pública y virtual de los procesos judiciales a través del uso obligatorio del Sistema de Notificaciones Electrónicas (SINOE); y, por tratarse de un mecanismo de notificación reconocido en la LPT de uso extensivo en el proceso laboral que, en las actuales circunstancias, ofrece a



los abogados y a las partes garantías procesales suficientes del conocimiento de lo resuelto en el presente proceso.

POR ESTOS FUNDAMENTOS:

REVOCARON la **sentencia contenida en la Resolución número OCHO**, de fecha 14 de enero de 2020, de fojas 155-166, en la que se resuelve declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **EYNAR SEGUNDO ESPEJO RAMÍREZ** contra la empresa **CASA GRANDE S.A.A.**, sobre reposición y otros; y, reformándola, la declararon infundada en todos sus extremos. **La confirmaron en lo demás que contiene.** DISPONIÉNDOSE la notificación de la presente resolución a través de las casillas electrónicas de las partes, así como la devolución de los actuados al Juzgado Laboral Transitorio de Trabajo de Ascope. **PONENTE: CASTILLO LEÓN. S.S.**

RODRÍGUEZ CHÁVEZ
CASTILLO LEÓN
RAMÍREZ PEZO.

LPDERECHO.PE