



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

Sumilla: Se configura un despido fraudulento cuando se le imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. La parte actora, efectivamente no prueba con medio probatorio idóneo que las conclusiones de los documentos médicos sean hechos que no corresponden a la verdad.

Lima, veinticinco de mayo
de dos mil veintidós. -

VISTA; la causa número veintiocho mil seiscientos ochenta y tres – Del Santa, 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 demandante **Américo Marciano Trejo Muñoz**, contra la sentencia de vista contenida en la resolución número seis, de fecha cuatro de setiembre de dos mil dieciocho, expedida por la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia Del Santa, la cual **confirmó** la resolución número tres, de fecha cuatro de julio de dos mil dieciocho que declaró *infundada la demanda*.

II. CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante respecto de las siguientes causales:

i) **Infracción normativa del inciso d) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR**, refiere que las instancias de mérito han interpretado de manera errónea el mencionado dispositivo puesto que los exámenes médicos por el cual se sanciona al trabajador fueron elaborados por la propia empresa, advirtiéndose que el trabajador no entregó ninguna información falsa a la empresa,



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

no cumpliéndose por tanto con el elemento objetivo de la norma; igual situación acontece con el elemento subjetivo de la misma norma toda vez que las instancias de mérito sustentan la intención de causar un perjuicio a la demandada, sobre la base que el recurrente en un futuro podría demandar por enfermedad profesional por hipoacusia a la empresa demandada, cuando en realidad la norma no hace alusión a un hecho futuro e incierto y a un resultado no previsible como lo interpretan las instancias de mérito, sino que aquel debe estar relacionado a hechos concretos y probados que demuestren el *animus nocendi* del trabajador o por lo menos que aquel pudiera realizarse y cuyo resultado afecte al empleador.

ii) Infracción normativa por apartamiento del precedente del Tribunal Constitucional emitido en la sentencia número 0976-2001-AA-TC, señala que, en el presente caso, el error de las instancias de mérito es considerar que la fabricación de medios probatorios es igual a señalar hechos falsos, por tanto, desestima la demanda, indicando que al no probar que los medios probatorios indiquen hechos falsos, ergo, no se ha acreditado que los mismos hayan sido fabricados.

iii) Infracción normativa del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, indica haber señalado que la empresa ha vulnerado los derechos de defensa e intimidad del recurrente además del principio de tipicidad pues nunca se le notifico con los informes médicos que indicarían que su persona simulo o exagero en sus exámenes médicos sino que se le alcanzo informes no confidenciales elaborados por la empresa los mismos que contienen variables imposibles de ser desvirtuados; en el caso de autos, la denuncia de esos mismos derechos lo hizo en su recurso de apelación, no obstante no ha merecido respuesta alguna por las instancias de mérito.

III. ANTECEDENTES DEL CASO

3.1 Demanda

Con escrito de demanda que obra en autos don Américo Marciano Trejo Muñoz, interpone demanda contra la Empresa Siderúrgica del Perú SAA - Siderperú, sobre



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

reposición por despido fraudulento, señalando que ha laborado para la empresa demandada, desde el 21 de diciembre de 1987, siendo su última labor como Operador de Producción en el Área de Largos, indicando como antecedente que es la tercera vez, en tres años que la empresa desea poner término a su vínculo laboral, refiriendo que el 01 de julio de 2015, la demandada lo remitió del área de producción al área de Servicios Generales, hecho que fue analizado como acto de hostilización en el Expediente N° 3182-2016-0-2501- JR-LA-02, obteniéndose en dicho proceso judicial un resultado favorable al actor en primera y segunda instancia; asimismo, refiere que el 04 de noviembre del 2016, la empresa inició un cesé colectivo por motivos estructurales ante la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo de un grupo de trabajadores, entre ellos, el demandante, presentando la demandada una solicitud de suspensión perfecta del contrato de trabajo, culminándose dicho procedimiento administrativo con la emisión de la Resolución Directoral General N° 41-2017-MTPE/2/14, de fecha 03 de abril de 2017, la misma que resolvió el recurso de revisión de SIDERPERÚ, desestimando su petición de cese colectivo, y ordenando la reposición de los trabajadores (entre ellos el ahora demandante) a sus centro de labores; manifestado la parte accionante que luego de haber culminado favorablemente el proceso de cese de todo acto de hostilización, la empresa con fecha 05 de abril del presente año, le remite una carta notarial a su domicilio, poniendo fin a su vínculo laboral, por presuntamente, haber incurrido en la causal de "falta grave laboral prevista en el literal d) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que se refiere a entregar información falsa al empleador con la intención de causarle un perjuicio u obtener una ventaja, señala que la demandada sustenta la referida causal en unos "informes no confidenciales" elaborados por el Médico Ocupacional de la empresa en el cual al parecer resume los informes realizados por el Centro de Salud Ocupacional, y otro médico particular (todos ellos pagados por la empresa), que manifiestan que su persona habría "exagerado o simulado" la hipoacusia en el examen de audiometría, hecho por el cual se le cesa de su centro de trabajo, indicando el demandante que sufre de la enfermedad de hipoacusia desde hace



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

algún tiempo, por tanto, concluye que no existe ninguna exageración o simulación de su parte; en tal sentido, considera que la empresa ha iniciado un procedimiento sancionador contrariando a la verdad y la rectitud en las relaciones laborales, imputándole una supuesta falta grave, con la fabricación de medios probatorios, alegando hechos notoriamente inexistentes, con la única finalidad de otorgar una aparente legalidad a una decisión arbitraria; por lo que entre otros argumentos, solicita se ordene a la demandada la reposición a su centro de trabajo en su mismo puesto de labores, es decir, como Operador de Producción en el área de Planta de Largos, en el cual venía desempeñando hasta antes del despido Fraudulento.

3.2 Contestación de la demanda

El demandante fue despedido de forma válida por haber cometido falta grave laboral, habiéndose cumplido con el procedimiento de despido. Dicha falta grave está tipificada en el inciso d) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral al haber exagerado o simulado en los exámenes médicos de audiometría tonal lo cual se traduce en la entrega de información falsa al empleador con intención de obtener una ventaja. En el presente caso la acción no se encuentra referida a la entrega de un documento falso sino al contenido del mismo. En efecto el demandante de manera sistemática y ante dos instituciones médicas (Clínica Carrión y Clínica Sormedic) dio respuestas voluntarias simulando o exagerando su grado de deterioro auditivo con el propósito de obtener exámenes que señalan un profundo deterioro en la audición biaural. La falta grave no redundaba en si el demandante padece o no de dicha enfermedad sino en la exageración o simulación realizada en la toma de exámenes médicos realizada por las Clínicas especializadas. Sin embargo, el demandante considera que la acreditación de su diagnóstico de hipoacusia desvirtúa cualquier simulación o exageración, cuando ello no guarda relación con la falta grave laboral cometida por aquél, porque la simulación o exageración no es sobre la enfermedad de hipoacusia sino sobre el grado de la misma. Agrega que de acuerdo al artículo 49 de la Ley 29783 – Ley de



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador tiene la obligación de practicar exámenes médicos a sus trabajadores de manera obligatoria con la finalidad de detectar y controlar los riesgos ocupacionales a los que los trabajadores están expuestos para realizar medidas de prevención de los mismos. La información contenida en los exámenes médicos ocupacionales es dirigida a la empresa en tanto es ésta quien tomará las medidas adecuadas para la prevención de la salud de los trabajadores. Además el artículo 102 del Decreto Supremo N°005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, indica que el médico debe informar al empleador sobre las condiciones generales del estado de salud de los trabajadores con el objetivo de diseñar medidas de prevención adecuadas. Es decir, el empleador debe tener acceso a las condiciones generales del estado de salud de los trabajadores detectadas mediante los exámenes médicos ocupacionales, para que así puedan realizarse medidas de prevención personalizadas por cada una de ellos. En ese sentido si el trabajador mostrara falsamente un grado de deterioro auditivo, la empresa tendría que buscar medidas para que el mismo no se perjudique en el trabajo, tales como cambio de labores, reubicación de puestos, etc. Por tanto, estaría siendo beneficiario de medidas que no le corresponderían al no tratarse de resultados reales. Agrega que con anterioridad el actor ha demandado a su representada indemnización por daños y perjuicios por presuntamente haberle causado la enfermedad ocupacional de hipoacusia (Expediente N° 06194-2014) por la suma de 90,000.00 soles, proceso en el que se declaró infundada la demanda, resultando improcedente el recurso de casación, y recientemente han sido notificados con la demanda en el Expediente N° 04770-2018, sobre indemnización por daños y perjuicios por haberle causado la demandada la enfermedad de Lumbalgia por la suma de 90,000.00 soles, cantidad igual a la del proceso infructuoso sobre Hipoacusia. Lo cual demuestra la intención del demandante de conseguir alguna indemnización a costa de la demandada.



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

3.3 Sentencia de Primera Instancia

El Juez de la causa resolvió declarar: Infundada la demanda presentada por Américo Marciano Trejo Muñoz, contra la Empresa Siderúrgica del Perú SAA, sobre reposición al trabajo por despido fraudulento. Sin condena al demandante al reembolso de las costas y costos.

Argumentos:

Se hace mención que la demandada habría fabricado medios probatorios para lograr la separación del demandante de su puesto de trabajo. En la demanda ni en la audiencia quedó claro cómo es que se habría fabricado las pruebas para conseguir el despido; sin embargo, entendemos que todo gira, según el demandante en la intención de la empresa de separarlo del puesto y que tuvo algunos intentos fallidos en anteriores oportunidades, y en los informes que habrían sido sustento del cese.

A folios 258 obra el certificado médico ocupacional del demandante, firmado por el doctor Noé Alva de la Cruz, de cuya revisión no se advierte alguna anotación hecha por éste respecto a hechos anómalos en relación a la evaluación hecha al trabajador. A folios 264 y 265 la audiometría y los antecedentes audiométricos dan cuenta la variación de los resultados comparando los años 2014 y 2015, y que entendemos sirvió para que el mismo médico Alva de la Cruz, mediante carta del 30 de noviembre de 2017 haya hecho ver a la empresa la necesidad de nuevas audiometrías y potenciales evocados auditivos de tallo cerebral al advertir una probable simulación del evaluado, esto es, existió un acontecimiento real (apreciación del médico evaluador) que permitió la nueva evaluación practicada al demandante con su consentimiento voluntario, existiendo en autos la autorización del demandante a la Clínica Médico Ocupacional Carrión SAC para que la información concerniente a su estado de salud, resultados de sus exámenes auxiliares, evaluación médico ocupacional, contenido en su ficha médica sean proporcionados a la empresa demandada. Lo informado por el doctor Noé Alva de la Cruz con fecha 30 de noviembre de 2017, entendemos corresponde a una



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

información sobre su estado de salud que se deriva de los exámenes practicados con motivo de la evaluación médico ocupacional y que en mérito a la autorización del trabajador se hizo llegar a la empresa, quien con el propósito de garantizar su salud y buen diagnóstico (véase carta del 21 de febrero de 2018 folios 12) le notificó a fin de practicarle una evaluación en el Centro médico especializado Sormedic de la ciudad de Lima a la cual concurrió arrojando el informe emitido por la doctora Delia Chumpitaz Ch, donde posterior a la evaluación realizada (y que no fue desvirtuada por el demandante) indicó: *“La audiometría tonal es considerada como la prueba Gold estándar para la evaluación auditiva; sin embargo, cuando se constata que los valores obtenidos no se correlacionan con el comportamiento ni el lenguaje del paciente se podrá constatar la veracidad de los umbrales auditivos con los potenciales evocados auditivos que son la prueba que permite evidenciar objetivamente el umbral auditivo con un margen de certeza confiable. El paciente mostró simulaciones o exageraciones en su prueba de audiometría tonal...”*, evidenciándose con ello que habría evaluaciones que, si bien fueron autorizadas por la empresa, no existe medio probatorio por parte del actor que en efecto hagan ver que estos documentos habrían sido fabricados por la empresa o que ésta los haya mandado elaborar en dicho sentido.

El Juez aclara que no se cuestiona el hecho que el demandante padezca de hipoacusia, sino lo que resultó extraño para la empresa era la intensidad o gravedad de la misma en relación a los anteriores exámenes practicados al trabajador.

La parte demandante no prueba con medio probatorio idóneo que dichas conclusiones sean subjetivas teniendo en cuenta que la evaluación fue hecha por una cirujana otorrinolaringólogo, habiéndosele practicado pruebas que ni siquiera su idoneidad fueron cuestionadas por el demandante. Por todo ello, no quedó demostrado en el proceso que los hechos que sustentan el despido correspondan a hechos falsos o inexistentes, por el contrario, fueron de conocimiento del demandante quien estuvo en condiciones de cuestionar.



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

3.4 Sentencia de Vista

Impugnada que fue la sentencia de primera Instancia por la parte demandante, la Sala Superior **confirma** la sentencia de primera instancia.

Argumentos:

En la audiencia única realizada el día 06 de junio de 2018, el abogado de la parte demandante señala que los medios probatorios presentados por la Empresa para sancionar a su patrocinado son falsos habiendo fabricado medios probatorios conteniendo hechos inexistentes con la finalidad de romper el vínculo laboral. Ante la pregunta del magistrado al demandante *[¿Cuál es tu problema de audición?] respondió: que Tiene problemas en la calle no puede conversar con otra persona, en su casa sí(...) el espacio donde no hay contaminación acústica donde no hay bulla allí sí(...)]* así mismo ante la pregunta del A quo al actor *[¿ lo cierto es que puede conversar que puede escuchar?] respondió [Claro sí, escucho pero un poco tergiversado, lo escucha pero no lo interpreta bien El Magistrado indica [¿mire estoy con micrófono y parlantes y Ud. me dice que me escucha con dificultad, Ud. ha conversado con su abogado con una voz suavecita (...) es incongruente que Ud. converse con su abogado tan suavecito y se puede comunicar como no me va a escuchar si estoy hablando con micro y con parlante?*

Igualmente, la Sala analiza la audiencia de vista realizado el 27 de agosto del año 2018: Ante la pregunta que se le hace al demandante *[¿Ud., interpuso una demanda de daños y perjuicios: daño a la persona Hipoacusia?] respondió [Sí, hace 4 años atrás se declaró Infundada en la ciudad de Lima.*

Por otro lado, en dicha audiencia, la abogada de la parte demandada señaló “en el examen de audiometría se aprecia que prácticamente él no escucha nada porque su promedio de capacidad auditiva supera el 90% de menoscabo, informe que fue contrastado con otro examen especializado en la Clínica Sormedic se indicó que sí tiene un menoscabo auditivo y que si tiene hipoacusia, pero el tema es el grado de hipoacusia, una cosa es que no escuche nada y otra cosa es que sí escucha, siendo lo real capacidad auditiva de 33%, la simulación en el audiograma es un



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

examen subjetivo y su respuesta fue simulada o 4 veces más lo que él tenía, la respuesta de la Clínica Sormec señala que si efectivamente se trataba de una simulación porque el examen del cerebro no se puede fingir siendo el examen objetivo, por lo que su respuestas en el examen 2017 fueron falsas”.

Se le preguntó al abogado de la demandada [¿La Empresa le realizó exámenes ocupacionales?] Respondió [Sí hubo exámenes ocupacionales], [¿La Empresa le dice que debe ampliarse los exámenes del año 2017 y a título de que le dice?] respondió [El doctor de Salud ocupacional le dice estas mal, eso nos preocupa, el Jefe de Planta le dice que está mal. A renglón seguido se le pregunta al demandante [¿La Empresa le dijo que se necesitaba ampliar los exámenes ocupacionales?] Respondió [Sí me dijo].

En ese sentido es de precisarse que efectivamente la Empresa demandada no sólo efectuó el examen ocupacional al demandante (de audiometría) y ante la inconsistencia de la misma, ordenó nuevos exámenes en la Clínica Sordimec: audiometría y potenciales auditivos siendo este último más especializados, llegando a determinar el colegiado que efectivamente el actor dio respuestas falsas en el examen de audiometría por ende simuló dicho examen de audiometría debido a que sus respuestas verbales dependía únicamente y exclusivamente de él, hecho que no pudo realizar ante el examen del tallo cerebral, no habiéndose acreditado por parte del actor con medio probatorio idóneo que dichos Informes Médicos hayan sido fabricados por la demandada, debiéndose advertir que los mismos han sido elaborados por personas especializadas en medicina, careciendo de asidero legal lo sostenido por el demandante.

Asimismo, la Sala precisa que se evidencia que el demandante estaría recopilando medios probatorios con la finalidad de demandar a la empresa indemnización por daños y perjuicios: Daño a la persona por hipoacusia, para obtener una ventaja económica, inclusive ha aceptado haber demandado dicha indemnización hace 4 años y que su resultado fue desestimatorio.



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

IV. FUNDAMENTOS DE LA SALA

PRIMERO. Que, el recurso de casación tiene como fines esenciales la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia nacional de la Corte Suprema de Justicia, conforme se señala en el artículo 384 del Código Procesal Civil.

SEGUNDO. La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma, pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en la misma, las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56 de la Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de normas de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

TERCERO. En ese sentido, corresponde analizar en primer lugar la causal procesal referida a: **Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú**, la norma constitucional en mención prescribe lo siguiente:

“Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

CUARTO. Conforme a la causal de casación que nos ocupa, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se ha infringido los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso y el deber de motivación. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Suprema Sala declarar fundado el recurso de casación propuesto y la nulidad de la resolución recurrida; de conformidad con el artículo 39 de la Ley N° 29497¹ - Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

QUINTO. Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, sobre el debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que, entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

¹ Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 39.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

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



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

SEXTO. Respecto al derecho a una resolución debidamente motivada, la cual también se encuentra reconocida en el inciso 5) del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, corresponde precisar que la necesidad de motivar las resoluciones judiciales, y de hacerlo de manera razonable y ajustada a las pretensiones formuladas en el proceso, forma parte de los requisitos que permiten la observancia en un proceso concreto, del derecho a la tutela judicial efectiva.

El Tribunal Constitucional en su Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, al resolver el **Expediente N° 00728-2008-HC**, respecto de la debida motivación de las resoluciones judiciales, en su **sexto fundamento** ha expresado lo siguiente:

“(...) Ya en sentencia anterior, este Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1480-2006-AA/TC. FJ 2) ha tenido la oportunidad de precisar que “el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, (...) deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”. Asimismo, el sétimo fundamento de la referida Sentencia ha señalado que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales queda delimitado entre otros por los supuestos siguientes: **a)** Inexistencia de motivación o motivación aparente, **b)** falta de motivación interna del razonamiento, **c)** deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, **d)** motivación insuficiente, **e)** motivación sustancialmente incongruente y **f)** motivaciones cualificadas.

En ese sentido, habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

SÉTIMO. En este contexto, resulta necesario analizar por este Colegiado Supremo si las instancias de mérito a partir de lo resuelto habrían vulnerado el debido proceso y el deber de motivación a que están obligados los magistrados respecto de sus resoluciones judiciales, siendo ello así, es de advertirse que, la parte recurrente a través de la causal procesal que nos ocupa, cuestiona aspectos referidos a que la empleadora ha vulnerado los derechos de defensa e intimidad del recurrente además del principio de tipicidad pues nunca se le notificó con los informes médicos que indicarían que su persona simuló o exageró en sus exámenes médicos sino que se le alcanzó informes no confidenciales elaborados por la empresa los mismos que contienen variables imposibles de ser desvirtuados; en el caso de autos, la denuncia de esos mismos derechos lo hizo en su recurso de apelación, no obstante no ha merecido respuesta alguna por las instancias de mérito. Cabe señalar que los argumentos en mención serán objeto de análisis a través de las causales materiales que serán materia de análisis más adelante; no obstante ello, continuando con el desarrollo de la infracción normativa procesal del numeral 139 incisos 3) y 5) de la Constitución Política del Perú, es de advertir que la Sala a partir de la revisión de los actuados ha cumplido con motivar su decisión, aplicando las normas correspondientes al caso concreto que la justifican y con ello confirma la sentencia de primera instancia, siendo ello así la presente causal deviene en **infundada**.

OCTAVO. Continuando con el análisis del recurso, en lo referido a la **infracción normativa del inciso d) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR.**

La disposición de la causal denunciada establece lo siguiente:

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.” El resaltado es nuestro.

NOVENO. Asimismo, es necesario realizar algunas precisiones generales sobre el despido. El despido es la extinción de la relación de trabajo fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, la cual debe estar sustentada en una causa justa. Pla Rodríguez, al respecto señala: *“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”*. El ius laboralista Montoya Melgar sostiene que los caracteres que distinguen al despido son: a) Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante; b) es un acto constitutivo, por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido sino que él lo realiza directamente; c) es un acto recepticio, pues en cuanto a su eficacia depende que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada; y, d) es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan los efectos del contrato. Ahora bien, para que el despido sea justificado, este debe estar fundado en una causa justa; se limita el poder que tiene el empleador dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y, b) relacionadas con la conducta del trabajador.

DÉCIMO. En relación al despido fraudulento, el Tribunal Constitucional ha sostenido en el Expediente N°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 cañones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se*



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

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 PRIMERO. El despido fraudulento: Elementos y manifestaciones 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 N° 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 (...)”.

DÉCIMO SEGUNDO. Respecto al marco jurídico de la falta grave: El 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, ha definido a la falta grave como aquella “(...) infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal intensidad que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral”. Naturalmente, esta infracción debe revestir tal gravedad que suponga: “(...) una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por acto doloso o culposo del trabajador que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral (...)”. Ahora bien, la determinación



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

de la gravedad y de la falta dependerá de cada supuesto de despido previsto en la norma legal antes citada.

DÉCIMO TERCERO. En este contexto y entrando a dilucidar la causal que nos ocupa referida a la infracción normativa del inciso d) del artículo 25 del Decreto Supremo número 003-97-TR, la parte recurrente invoca que se ha interpretado de manera errónea el mencionado dispositivo puesto que los exámenes médicos por el cual se sanciona al trabajador fueron elaborados por la propia empresa, y que el trabajador no entregó información falsa a la empresa, no se acredita la intención de causar un perjuicio a la demandada; en lo referido a que el recurrente en un futuro podría demandar por enfermedad profesional, la norma no hace alusión a un hecho futuro e incierto y a un resultado no previsible como lo interpretan las instancias de mérito.

DÉCIMO CUARTO. En ese sentido es de precisar que *si bien se cuestiona la ausencia de tipicidad de la falta*, ésta se relaciona con el hecho que el demandante habría entregado información falsa, ello está referido a los resultados de una evaluación médica, que, conforme a las conclusiones de los médicos especialistas, habría simulado o exagerado respecto a su estado de salud, lo cual tiene injerencia en los resultados que son entregados finalmente a la empresa, que con la intención o no de obtener un beneficio personal, evidencia la falta de colaboración en base a la verdad para obtener diagnósticos que no resultarían reales, conducta que se encuadra en el inciso d) del artículo 25 de la LPCL, tipo legal considerado por la empresa y que a la postre fue la causal para su despido, toda vez, que con los descargos del demandante no se desvirtuó lo imputado. Que si bien, la parte recurrente señala que la norma no hace alusión a un hecho futuro e incierto y a un resultado no previsible, esto es, en lo referido a que podría demandar por enfermedad profesional, es de precisar que hay entrega indirecta de información, que nace del propio accionar del trabajador que lo habilitaría en el futuro a beneficiarse con alguna reclamación; sin embargo, es necesario aclarar



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

que la falta grave respecto a proporcionar información falsa, debe interpretarse en el sentido de que, el empleador sólo podría imputar dicha falta siempre y cuando se acredite que la información falsa proporcionada al empleador sea con el ánimo del trabajador de conseguir alguna ventaja, independientemente si dicha ventaja se concrete o no (circunstancia claramente precisada en la Casación Laboral N° 8581-2016 – Moquegua); a todo ello se agrega que, la intención de obtener ventaja también se vería reflejada con su conducta de haber demandado con anterioridad por daños y perjuicios a la empresa demandada respecto de la enfermedad ocupacional – Hipoacusia, circunstancia que el mismo demandante aceptó en Audiencia de Vista conforme lo ha precisado la Sala Superior.

DÉCIMO QUINTO. A su vez del propio texto de la norma denunciada, de manera literal se encuadra como “Falta grave” a *la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.... Son faltas graves:...d) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; **la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.**” El resaltado es nuestro. Siendo ello así corresponde la medida adoptada por la demandada frente a la existencia de una falta grave tipificada como tal.*

DÉCIMO SEXTO. A su vez el actor cuestionó que se le habría vulnerado el derecho de defensa e intimidad frente a los informes que son confidenciales; en ese sentido, es de precisar por este Colegiado Supremo sin que ello constituya un reexamen de los hechos, que la información contenida en los exámenes médicos es remitida a la Empresa empleadora a los efectos de tomar las medidas preventivas adecuadas para la salud de sus trabajadores y las condiciones necesarias para su puesto de trabajo, siendo ello así, resulta de importancia que tome conocimiento de las conclusiones médicas y ello en estricta concordancia con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que establece que el empleador



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

tiene la obligación de practicar exámenes médicos con la finalidad de detectar y controlar los riesgos ocupacionales a los que están expuestos sus trabajadores. Deviniendo la causal denunciada **en infundada**.

DÉCIMO SÉTIMO. En lo referido al análisis de la causal: infracción normativa de referida al **apartamiento del precedente del Tribunal Constitucional emitido en la sentencia número 0976-2001-AA-TC**, cuestiona que las instancias señalen que al no probar que los medios probatorios indiquen hechos falsos, ergo, no se ha acreditado que los mismos hayan sido fabricados; es de apreciar que lo argumentado por la parte recurrente tampoco contribuye a revertir lo resuelto por las instancias que arribaron a la conclusión de no haberse probado la configuración de un despido fraudulento, toda vez que, la parte actora, efectivamente no prueba con medio probatorio idóneo que las conclusiones de los documentos médicos no corresponden a la verdad. No ha probado la existencia de hechos falsos e imaginarios, en efecto las instancias han advertido la existencia de los informes médicos, tanto de la Clínica Carrión como de la Clínica Sormedic que acreditan que el demandante se sometió a los exámenes y los especialistas emitieron sus respectivas conclusiones advirtiendo simulación por parte del demandante, los cuales tienen valor probatorio en tanto y en cuanto no existe pronunciamiento de autoridad competente que determine su invalidez, acreditándose la existencia de una falta prevista como grave en el numeral 25 inciso d) de la LPCL, además se cumplió con el procedimiento previo; a ello se agrega que no se acredita la fabricación de pruebas, puesto que, las evaluaciones fueron realizadas primero por el médico ocupacional y posteriormente por una especialista en la materia - cirujano otorrinolaringólogo, habiéndose practicado pruebas de Audiometría tonal y Potenciales Evocados auditivos, que no fueron cuestionadas por el demandante en su idoneidad. Por todo ello, no quedó demostrado en el proceso que los hechos que sustentan el despido sean falsos o inexistentes. Por ende, no se configura el despido fraudulento invocado, tal y



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

**CASACIÓN N° 28683-2018
DEL SANTA
REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO
PROCESO ORDINAARIO - NLPT**

conforme lo han precisado el Juez y la Sala Superior. Correspondiendo de igual manera desestimar la presente causal, por lo que deviene en **infundada**.

V. DECISIÓN:

Por estas consideraciones; declararon: **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte **demandante Américo Marciano Trejo Muñoz**; en consecuencia, **NO CASARON** la sentencia de vista de fecha cuatro de setiembre de dos mil dieciocho, expedida por la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa; y **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “*El Peruano*”, conforme ley; en el proceso seguido por Américo Marciano Trejo Muñoz contra Empresa Siderúrgica del Perú SAA - Siderperu, sobre Reposición por Despido Fraudulento; y *los devolvieron*. **Ponente, señora Ampudia Herrera, Jueza Suprema.**

S.S.

CABELLO MATAMALA

VERA LAZO

TORRES GAMARRA

AMPUDIA HERRERA

LÉVANO VERGARA

Vvl/Gvq