



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019  
JUNÍN  
Reposición por despido fraudulento y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Sumilla.** *No se configura el despido fraudulento cuando la terminación del vínculo laboral se ha basado en hechos realmente ocurridos y que configuran falta grave causal de despido.*

**Lima, diecisiete de noviembre de dos mil diecinueve**

**VISTA** la causa número dieciocho mil ochocientos cincuenta y cinco, guion dos mil diecinueve, guion **JUNÍN**; en audiencia pública de la fecha y luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

**MATERIA DEL RECURSO**

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Ambrosio Margarito Carhuaz Osorio**, mediante escrito presentado el dieciocho de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas seiscientos veintiuno a seiscientos veintinueve, contra la **Sentencia de Vista** de fecha cinco de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas quinientos ochenta y ocho a quinientos noventa y nueve, que **revocó** la **Sentencia apelada** de fecha cinco de abril del dos mil diecinueve, que corre de fojas quinientos cuarenta y ocho a quinientos sesenta, que declaró **fundada la demanda** y **reformándola** la declararon **infundada**; en el proceso seguido con la parte demandada, **Sociedad Andina de Inversiones Sub Regionales Sais Pachacutec Sociedad Anónima Cerrada**; sobre reposición por despido fraudulento y otros.

**CAUSAL DEL RECURSO**

Mediante resolución de fecha diecinueve de agosto de dos mil veintiuno, que corre de fojas sesenta y uno a sesenta y cinco del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante por la siguiente causal:



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019**

**JUNÍN**

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

*i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.*

*ii) Infracción normativa por aplicación indebida de los literal a) y h) 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.*

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto.

**CONSIDERANDO**

**Primero. Antecedentes del caso**

A fin de establecer la existencia de las infracciones arriba reseñadas es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- a) Pretensión.** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas dos a diez, subsanada en fojas setenta y modificada en fojas doscientos cincuenta y cuatro a doscientos sesenta y dos, la parte demandante solicita la reposición por despido fraudulento más costas y costos del proceso.
- b) Sentencia de Primera Instancia.** El Juez del Juzgado Mixto de Yauli - La Oroya de la Corte Superior de Justicia de Junín, mediante sentencia de fecha cinco de abril del año dos mil diecinueve, declaró **fundada la demanda**, ordenando reponer al demandante y señalando como fundamento que las constancias médicas, comprobantes de entrega de medicamentos, citas médicas, constancia de atención por exámenes auxiliares, dan cuenta que el trabajador estuvo atendiendo su salud concurriendo al Hospital EsSalud de Huancayo los días 11 al 15 de agosto de 2014 y, posteriormente, los días 21 y 27 de agosto del 2014 siguió concurriendo al mismo Centro de Salud. Esto evidencia justificación para su inasistencia al centro de labores, tanto más si cuenta con certificado médico



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019**

**JUNÍN**

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

particular, quedando desvirtuado el abandono del centro de trabajo y el incumplimiento de las obligaciones, por lo que, el despido resulta fraudulento.

- c) Sentencia de Segunda Instancia.** La Sala Mixta Descentralizada de Tarma de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista de fecha cinco de junio de dos mil diecinueve, **revocó la Sentencia emitida en primera instancia y reformándola** declaró **infundada la demanda**, señalado entre sus fundamentos que: se ha acreditado que el demandante, por los días que no asistió al trabajo y que motivó que su empleador le impute abandono por más de tres días consecutivos, no obtuvo descanso médico mediante un certificado de incapacidad temporal para el trabajo, pues, según el certificado médico particular que le fue expedido el 10 de agosto de 2014 no prescribe descanso médico, solo tratamiento por 5 días (desde el 10 de agosto del 2014 al 15 del mismo mes y año) y le diagnostica hemorragias digestiva alta y úlcera de stress, diagnóstico médico que además difiere de la enfermedad de quiste hidatídico a los pulmones de la cual sufriría el actor y que motivó su ausencia al trabajo por tratamiento.

**Segundo. Delimitación de la controversia**

Al haberse declarado procedentes los recursos extraordinarios por infracción de orden procesal, así como de derecho material, se emitirá pronunciamiento inicial respecto a las infracciones procesales denunciadas, toda vez que, descartada la presencia de defectos procesales, será posible un pronunciamiento sobre el fondo de la materia controvertida.

**Tercero. De la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú**

Esta disposición regula lo siguiente:

*“Artículo 139°: Son principios y derechos de la función jurisdiccional:*



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019**

**JUNÍN**

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

*(...) 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. (...)*

**Cuarto. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido o no en la infracción al debido proceso, de tal trascendencia, que conlleve a la nulidad de los actuados.

**Quinto. El derecho al debido proceso**

De la revisión de numerosas ejecutorias emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como de las sentencias del Tribunal Constitucional, se puede determinar que el derecho al debido proceso comprende los elementos siguientes:

- i) Derecho a un juez predeterminado por la ley
- ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado
- iii) Derecho a un juez independiente e imparcial
- iv) Derecho a la prueba
- v) Derecho a la motivación de las resoluciones
- vi) Derecho a los recursos
- vii) Derecho a la instancia plural
- viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos
- ix) Derecho al plazo razonable.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019  
JUNÍN  
Reposición por despido fraudulento y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

**Sexto. Doctrina jurisprudencial respecto al derecho al debido proceso**

En relación a este derecho constitucional, esta Sala Suprema, en la **Casación N° 15284-2018-CAJAMARCA** de fecha veintiséis de agosto de dos mil veintiuno, ha establecido, con calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

*“Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:*

1. *Carezca de fundamentación jurídica.*
2. *Carezca de fundamentos de hecho.*
3. *Carezca de lógica.*
4. *Carezca de congruencia.*
5. *Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.*
6. *Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.*
7. *Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.*

*En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución”.*

**Séptimo. Solución del caso concreto**

Revisada la Sentencia de Vista, se advierte que la decisión adoptada por la instancia de mérito se encuentra suficientemente motivada de acuerdo a ley, a



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019  
JUNÍN  
Reposición por despido fraudulento y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

los medios probatorios verificados en el expediente, y, circunscrita a las pretensiones denunciadas por el demandante oportunamente en el proceso.

Siendo así, no resulta pertinente lo señalado por la parte recurrente al sostener que supuestamente existiría una deficiente motivación porque no se ha valorado los medios probatorios correctamente; por consiguiente, la Sentencia de Vista ha sido expedida con observancia del debido proceso, toda vez que no se advierte algún vicio de nulidad que atente contra la citada garantía procesal constitucional; en consecuencia, la causal materia del recurso es **infundada**.

**De la causal de orden material**

**Octavo. De la infracción normativa por aplicación indebida de los literales a) y h) 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**

Estas normas establecen 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 LABORAL N° 18855-2019**

**JUNÍN**

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

*h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones (...)."*

Para el análisis de las causales referidas, es conveniente realizarlo en conjunto, toda vez que los argumentos de la parte recurrente sobre dichas causales tienen conexidad entre sí.

**Noveno. Delimitación del objeto de pronunciamiento**

El tema en controversia está relacionado a la determinación de la existencia o no de una falta grave imputada por la demandada al actor, sobre abandono de trabajo e incumplimiento de las obligaciones laborales, prevista en los literales h) y a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que dieran origen al procedimiento de despido iniciado por la demandada.

**Décimo. Respecto al 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.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019  
JUNÍN  
Reposición por despido fraudulento y otros  
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Pla Rodríguez caracteriza el despido así:

*“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”<sup>1</sup>.*

Asimismo, Elmer Arce indica:

*“El despido es un acto unilateral y recepticio que contiene la voluntad extintiva del empleador. El despido, según la ley peruana, es un acto extintivo de aplicación individual y que debe ser comunicado por escrito. Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley”<sup>2</sup>.*

Montoya Melgar, señala que los caracteres del 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, en cuanto a su eficacia depende de 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 *ad futurum* los efectos del contrato.<sup>3</sup>

Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en 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.

<sup>1</sup> PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibíd. pp. 66.

<sup>2</sup> ARCE ORTÍZ, Elmer. “Derecho individual del trabajo en el Perú”. Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.

<sup>3</sup> Vid MONTOYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. Op. Cit, pp. 65-66.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019**

**JUNÍN**

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

**Décimo Primero. La falta grave prevista en el inciso h) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728 , el abandono de trabajo**

Se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna, deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo.

Es importante precisar que el artículo 37° del Decreto Supremo N° 001-96-TR que aprueba el Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, indica que para que no se configure el abandono de trabajo, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

**Décimo Segundo.** En ese contexto, la ausencia al trabajo adquiere relevancia, tipificándose como falta grave, únicamente cuando es injustificada; pues, de lo contrario, la justificación impide concebir las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido, en tanto que existen hechos independientes de la voluntad del trabajador que le impiden asistir al trabajo o hacerlo puntualmente.

Dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir. En consecuencia, la justificación debe sustentarse mediante prueba idónea que



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019**

**JUNÍN**

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

corrobore de forma indubitable el referido abandono, lo que no ha ocurrido en el presente caso.

**Décimo Tercero. La falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728**

Se encuentra referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente<sup>4</sup>.

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.

**Algunos alcances sobre el despido fraudulento**

**Décimo Cuarto.** El Tribunal Constitucional, ha sostenido en el Expediente número 976-2001-AA/TC, Caso Eusebio Llanos Huasco, que este despido, se produce cuando:

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales;

---

<sup>4</sup> PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, JORGE. “El derecho individual del trabajo en el Perú” Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019**

**JUNÍN**

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

aun cuando se cumpla 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, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. N.° 415-987-AA/TC, 555-99- AA/T C y 150-2000- AA/TC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”.

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.

**Décimo Quinto. Solución al caso concreto**

La parte recurrente sostiene que ningún día de inasistencia constituye abandono, ya que las ausencias tienen autorización del empleador y se encuentran justificadas; por ello, la supuesta falta grave de abandono del centro de trabajo e incumplimiento de las obligaciones laborales, no existe, es imaginario e inventado por el empleador para justificar la desvinculación de su trabajo.

**Décimo Sexto.** De la revisión de los medios probatorios actuados en el proceso, los cuales no han sido objeto de cuestionamiento, se verifica lo siguiente:

- Mediante **carta de imputación de faltas (pre aviso de despido), de fecha trece de agosto de dos mil catorce**, obrante a fojas trece y catorce, la demandada le imputa al demandante la comisión de falta grave, prevista en los literales h) y a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019**

**JUNÍN**

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

Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, consistente en el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos (desde el nueve al trece de agosto de dos mil catorce) e incumplimiento de las obligaciones de trabajo, por cuanto su labor es de responsabilidad por tratarse de la vida, salud y cuidado de los animales que constituyen patrimonio de la empresa.

- La empresa demandada **curso carta de despido con fecha veinte de agosto de dos mil catorce**, obrante a fojas quince y dieciséis, por comisión de falta grave al demandante, prevista en los literales h) y a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, conforme a la carta de pre aviso de despido.
- El demandante cursa carta a su ex empleadora con fecha veintidós de agosto del dos mil catorce, obrante a fojas diecisiete, solicitando que se deje sin efecto el despido producido y señala que (i) **había pedido permiso verbal al administrador para tratarse de la enfermedad de quiste hidatídico para el día 14 de agosto, permiso que fue aceptado;** (ii) **que los días 11, 12, 13, 14 y 15 de agosto fue atendido en Essalud - Huancayo y se le realizó exámenes auxiliares.** Y concluye - el actor - señalando que la inasistencia a su centro de trabajo estaba plenamente justificada por la atención a su salud deteriorada.
- A fojas quinientos dieciocho, obra la **Carta N° 01-MC-PMH-RAJ-ESSALUD-2019 de fecha tres de enero de dos mil diecinueve**, expedido por el Policlínico Metropolitano de Huancayo de la Red Asistencial de Junín de EsSalud, la cual informa que el actor **sólo fue atendido el 29 de agosto del 2014 en consultas externas en Medicina General y Odontología, no figurando otras atenciones con respecto al año 2014.** (Negrita es nuestro)
- A fojas cuarenta y uno obra el Certificado de Incapacidad para el Trabajo por 3 días de descanso médico, siendo el periodo de incapacidad para el



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019**

**JUNÍN**

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

trabajo **desde el 27 agosto del 2014 al 29 del mismo mes y año** por enfermedad común, esto es después de 14 días de la última fecha en que el empleador le imputó el abandono de trabajo (13/08/2014). (Negrita es nuestro)

**Décimo Séptimo.** De lo antes expuesto, se advierte claramente que, la versión del demandante es totalmente contraria a la documentación anotada líneas arriba, en la que afirma que se le había despedido muy a pesar de que estuvo con descanso médico extendido por un médico particular, por los días del diez al quince de agosto de dos mil catorce.

Respecto de este último documento, cabe enfatizar que dicho Certificado no prescribe descanso médico, sino solo tratamiento por 5 días (desde el 10 de agosto del 2014 al 15 del mismo mes año); asimismo, si bien es cierto que con posterioridad ha tratado de justificar su inasistencia con documentos de citas y exámenes de laboratorio, estos no configuran de modo alguno enfermedad que imposibilite la asistencia al trabajo; siendo así, de los medios probatorios obrantes en el proceso, se acredita que el actor no asistió a su centro de labores los días 9, 10, 11, 12 y 13 de agosto del 2014, tampoco fluye que haya recabado permiso de su empleadora y que el mismo le fuera concedido ni que tuvo descanso médico por dicho periodo.

**Décimo Octavo.** De las consideraciones anteriores se desprende que los hechos que configuran la falta grave y que motivaron el cese del hoy demandante existen y no son falsos o imaginarios por lo que no pueden configurar un despido fraudulento; advirtiéndose que el Colegiado Superior al emitir pronunciamiento, declarando infundada la demanda, no ha incurrido en la infracción normativa de los incisos a) y h) 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, correspondiendo declarar **infundada** dicha causal.



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

**CASACIÓN LABORAL N° 18855-2019**

**JUNÍN**

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

Por estas consideraciones:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Ambrosio Margarito Carhuaz Osorio**, mediante escrito presentado el dieciocho de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas seiscientos veintiuno a seiscientos veintinueve; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha cinco de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas quinientos ochenta y ocho a quinientos noventa y nueve; **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 demandada, **Sociedad Andina de Inversiones Sub Regionales SAIS PACHACUTEC Sociedad Anónima Cerrada**, sobre **reposición por despido fraudulento y otros**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

**S.S.**

**ARÉVALO VELA**

**MALCA GUAYLUPO**

**PINARES SILVA DE TORRE**

**ATO ALVARADO**

**CARLOS CASAS**

*CYLC/FLCP*