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

CASACIÓN LABORAL N.º 22169-2019
LIMA
Reposición y otro
PROCESO ORDINARIO-NLPT

> ***Sumilla.*** *Para sancionar con el despido al trabajador, deberá acreditarse la existencia de una causa justa, siempre prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, la cual se conceptúa como la infracción del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral, entre otros supuestos detallados en la norma.*

Lima, diecinueve de julio de dos mil veintidós

VISTA la causa número veintidós mil ciento sesenta y nueve, guión dos mil diecinueve, **LIMA**; interviniendo como ponente la señora jueza suprema **Pinares Silva de Torre**, y luego de efectuada la votación con arreglo a ley; se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Mibanco - Banco de la Micro Empresa Sociedad Anónima,** mediante escrito presentado el doce de julio de dos mil diecinueve, de fojas doscientos cuatro a doscientos dieciocho, contra la **sentencia de vista** de veintiocho de junio de dos mil diecinueve, de fojas ciento noventa y uno a ciento noventa y ocho/vuelta, que **revoca** la **sentencia apelada** de diecisiete de setiembre de dos mil dieciocho, de fojas ciento treinta y ocho a ciento cuarenta y ocho, que declara infundada la demanda, *reformándola,* declara **fundada** la demanda; en el proceso seguido por la demandante, **Rosa Zuleika Guardia Pérez,** sobre **reposición**.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de trece de enero de dos mil veintidós, de fojas ciento uno a ciento cuatro del cuaderno de casación, se declara procedente el recurso interpuesto por la causal de ***infracción normativa del inciso f) del artículo 25º y el artículo 26º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.***

Correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO

Antecedentes del caso

Primero.

1.1. Pretensión. Como se aprecia de la demanda de dieciséis de setiembre de dos mil dieciséis, de fojas cincuenta y dos a sesenta y dos, el demandante pretende su reposición en su centro de trabajo en las mismas condiciones laborales, por haber sido víctima de un despido fraudulento; y de manera subordinada, el pago de una indemnización por despido arbitrario por la suma de treinta y seis mil con 00/100 soles (S/ 36,000.00).

1.2. Sentencia de primera instancia. El Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de la Corte Superior de Justicia de Lima, mediante sentencia declara **infundada** la demanda; pues indica que se comprobó objetivamente los hechos imputados como falta grave, consistentes en la agresión física que habría cometido la parte demandante a su jefa inmediata.

1.3. Sentencia de segunda instancia. La Primera Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia, mediante sentencia de vista, **revoca** la sentencia apelada, y *reformándola* declara **fundada** la demanda; pues indica que, los hechos imputados como falta grave son inexistentes y que la mera implementación formal del procedimiento de despido no desvirtúa dicha situación.

La infracción normativa

Segundo. El literal f) 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 , regula 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: (…)*
>
> *f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente (…)".*

Tercero. El artículo 26º del mismo cuerpo normativo, establece *"Las faltas graves señaladas en el Artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir*".

Sobre la falta grave

Cuarto. El referido artículo 25° del Texto Único Ordenado d el Decreto Legislativo N.° 728, sostiene que la falta grave constituye una infracción por parte del trabajador a los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole que haga irrazonable la continuidad laboral.

La gravedad de la infracción supone: *"(…) 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 (…)"*[1]. La gravedad debe configurarse de manera inmediata para justificar la extinción del vínculo laboral.

Quinto. La falta grave se define en relación con las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador, y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas[2].

---

1 PASCO COSMÓPOLIS, Citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *"El Despido en el Derecho Laboral Peruano".* Jurista Editores E.I.R.L. marzo 2013, página 194.

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

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competi tividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos.

Sobre el despido fraudulento

Sexto. El despido fraudulento, no se encuentra legislado en nuestro país; sin embargo, ha sido incorporado a nuestro sistema jurídico a raíz del pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente N.º 976-2001-AA/TC - caso *Eusebio Llanos Huasco*, donde ha sostenido que el despido fraudulento 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 cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador **hechos notoriamente inexistentes**, falsos o imaginarios o, asimismo, **se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad**, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. Nº 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. Nº 628-2001-AA/TC) o mediante la "fabricación de pruebas". (Resaltado nuestro).*

Sétimo. De la sentencia referida y como ha precisado en el considerando sexto de la sentencia recaída en el expediente N.° 04493- 2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional establece que existen cuatro supuestos que configuran un despido fraudulento: ***a)*** la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, ***b)*** la atribución de una falta no prevista legalmente, ***c)*** la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad, y ***d)*** la fabricación de pruebas, todos los cuales se configuran a través de la existencia de un ánimo perverso y auspiciado por el engaño de parte del empleador.

Octavo. De otro lado, el máximo intérprete de la Constitución ha definido el principio de tipicidad[3], como el que impone que los hechos (actos u omisiones) tipificados como infracciones punibles ***deben ser establecidos en forma expresa e inequívoca***, debiendo establecer la relación de causalidad entre las características del tipo normativo con la conducta supuestamente infractora, conforme al literal d) del numeral 24 del artículo 2º de la Constitución Política del Estado. Por esta razón, en el ámbito del derecho laboral, el ejercicio del poder disciplinario o sancionador del empleador sólo podría hacerse efectivo como consecuencia de la verificación de la existencia de una falta laboral.

Solución al caso concreto

Noveno. Conforme a lo establecido en la audiencia de juzgamiento de once de setiembre de dos mil dieciocho, en fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y siete, es un hecho no controvertido, la relación laboral que existió entre las partes desde el veinte de enero de dos mil seis al diecisiete de agosto de dos mil dieciséis.

Décimo. Desde una perspectiva cronológica, se encuentra acreditado que:

10.1. El día veintidós de julio de dos mil dieciséis, se reunieron la parte demandante con la gerente de logística de la empresa demandada, a fin de realizar una evaluación de desempeño de la primera, conforme indican las partes a lo largo del desarrollo de la presente causa.

10.2. Mediante la carta de imputación de faltas graves laborales de cuatro de agosto de dos mil dieciséis, de fojas tres a doce, la parte demandada imputa a la demandante, entre otras, la causal establecida en el inciso f) del artículo 25º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por la presunta agresión física hacia la gerente de logística, *Diana Corrales Holguín*, hecho ocurrido el veintidós

[3] Expedientes N.º 415-987-AA/TC, 555-99-AA/TC y 150-2000-AA/TC.

de julio de dos mil dieciséis, concediéndole seis días naturales para realizar su descargo.

10.3. Mediante carta de descargo de nueve de agosto de dos mil dieciséis, de fojas trece a veintisiete, la demandante absuelve las imputaciones en su contra relativas a las faltas graves.

10.4. Mediante carta de despido de dieciséis de agosto de dos mil dieciséis, se comunica a la demandante que se ha configurado la falta grave por haber cometido un acto de violencia injustificada contra su jefa directa, *Diana Corrales Holguín*, que hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Undécimo. Estando a los hechos expuestos, este tribunal, entiende que, el tema en controversia se circunscribe a determinar si se ha configurado la falta grave que dio lugar al despido de la trabajadora; esto es, si el veintidós de julio de dos mil dieciséis, en la reunión que mantuvieron la hoy demandante junto a la gerente de logística Diana Corrales, se produjo el hecho de violencia, aducido en la carta de imputación de faltas graves laborales, ocurrido el cuatro de agosto de dos mil dieciséis, de fojas tres a doce.

Duodécimo. Sobre este asunto, la empresa demandada ofreció como medio de prueba el **informe de incidencia de veintidós de julio de dos mil dieciséis,** de fojas noventa; mediante el cual, *Juan Carlos Verdera*, pone de conocimiento que, el veintidós de julio de dos mil dieciséis, escuchó gritos por parte de *Rosa Guardia* que estaba reunida con *Diana Corrales Holguín*; sin embargo, conforme lo refirió, "*(…) mir[o] hacia la oficina de Mariela donde vi a Rosa G. discutiendo con Diana C; Rosa G. estaba de pie caminando hacia su asiento. Dado que la situación parecía controlada, decidí no tocar la puerta y esperar que terminen la reunión*", hecho corroborado por lo manifestado por *Sandra Tejada* mediante el informe de incidencia de veintidós de julio de dos mil dieciséis.

Por lo que, si bien de la redacción de los documentos denominados "*Informe de incidencia*", se advierte que los testigos refirieron que existió la reunión de veintidós de julio de dos mil dieciséis, entre la demandante y la gerente de logística de la empresa demandada, no indican haber visto la agresión física investigada, sino solo escucharon una discusión y vieron que la demandante se dirigía a su asiento.

Asimismo, si bien en el documento de informe de incidencia suscrito por *Juan Carlos Verdera Ruiz Eldredge*, se indica que: "*(...) Diana salió de la reunión con un semblante pálido/asustada y le pregunté qué había pasado? Ella me respondió preguntándome si habíamos escuchado algunos gritos a lo cual yo le comenté que si, y procedió a enseñarme su brazo derecho el cual estaba bien irritado y presentaba un par de arañazos; comentándome que había sido agredida por Rosa G. durante la reunión que habían tenido*", no crea convicción de la ocurrencia del hecho, pues conforme a lo indicado en la audiencia de juzgamiento, en fojas ciento treinta y cinco a ciento treinta y siete, no se presentaron los testigos para corroborar lo expuesto en sus respectivos informes de incidencia.

Décimo tercero. En el informe de accidente con lesión de veintidós de julio de dos mil dieciséis, de fojas noventa y dos, el médico ocupacional de la empresa demandada, indica :

> *"(…)*
> ***Examen físico orientado:***
> *Antebrazo derecho: Se evidencian 2.5 lesiones superficiales tipo laceraciones lineales de hasta 7 cm de largo y 1 cm de ancho cada una. Lesiones enrojecidas acompañadas por lesiones puntiformes petequiales. (…)"*

Asimismo, mediante informe médico de veintiséis de julio de dos mil dieciséis, de fojas noventa y tres, la médico cirujano *Sandra Ahumada*, refiere:

> *Evaluación:*

> *Paciente con adecuado buen estado general. Al examen físico: lesiones de estigmas ungueales lineales de aprox 7 cm en 2/3 proximales en cara anterior de antebrazo derecho.*
> *Diagnóstico:* ***herida en antebrazo S51.9***

Décimo cuarto. Respecto a los informes antes indicados, este colegiado advierte que, ambos informes han sido emitidos por médicos vinculados a la empresa demandada, por lo que, no se crea convicción sobre la ocurrencia del hecho materia de análisis; aunado a ello, se tiene que en ninguna comunicación y tampoco en su carta de descargo de imputaciones de cinco de agosto de dos mil dieciséis, fojas setenta y cinco a ochenta y nueve, la demandante admite que haya producido alguna lesión a su jefe inmediato, de manera voluntaria ni involuntaria, pues refiere:

> *"(…) d) Respecto a lo señalado "usted tomó por decisión ponerse de pie, dar la vuelta al escritorio y arrancárselo de las manos de manera violenta y sin motivo alguno para hacerlo, causándole daño en su brazo derecho (arañazo)", niego categóricamente que este hecho sea verdad. Debo precisar que: (1) la señorita Corrales y yo estábamos frente a frente, (2) ella sin permiso cogió mi celular, (3) le pedí que me lo devuelva, (4) ella en vez de devolverme o pedir permiso para observar la carcasa SE VOLTEO CON SU SILLA Y ME DIO LA ESPALDA MIENTRAS MANIPULABA LA PANTALLA DE MI EQUIPO (mi celular se encontraba sin la protección del bloqueo automático), (5) debido a que se violaba mi derecho a la intimidad, me paré, di la vuelta al escritorio (porque ella estaba de espaldas), tomé el celular por su parte superior y lo recuperé. En ningún momento la violenté, ni la agredí, ni la arañé, o realicé otro acto que significara violencia".*

Décimo quinto. En ese contexto probatorio, este tribunal, considera que no existe una prueba objetiva que demuestre la comisión de la falta imputada a la demandante, máxime si se considera que el despido es una lesión irreversible inferida al vínculo laboral, por lo que, para su configuración es necesario constatar objetivamente la comisión de la falta grave; por consiguiente, es acertada la conclusión de la Sala superior cuando considera que, no se ha configurado la infracción normativa del literal f) del artículo 25°, ni del artículo 26º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 003-97-TR, al

resultar falso el hecho atribuido, por lo que resulta **infundada** la causal denunciada.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

HA RESUELTO:

1. Declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Mibanco - Banco de la Micro Empresa Sociedad Anónima,** mediante escrito presentado el doce de julio de dos mil diecinueve, de fojas doscientos cuatro a doscientos dieciocho.

2. **NO CASAR** la **sentencia de vista** de veintiocho de junio de dos mil diecinueve, de fojas ciento noventa y uno a ciento noventa y ocho/vuelta.

3. **DISPONER** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial *El Peruano* conforme a lo dispuesto en el artículo 41° de la L ey N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

4. **NOTIFICAR** la presente sentencia a las partes procesales pertinentes del proceso ordinario laboral sobre **reposición y otro,** y devolvieron los actuados.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

LÉVANO VERGARA

CARLOS CASAS *vmchr/fsy*