



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

CASACIÓN LABORAL Nº 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

***Sumilla.-** Para la configuración de un despido fraudulento, se debe acreditar los siguientes supuestos: a) Que los hechos sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos, b) Que la falta imputada no se encuentre prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, y, c) El ánimo perverso, auspiciado por el engaño.*

Lima, diez de enero de dos mil veinticuatro

VISTA, la causa número cinco mil doscientos setenta y ocho, guion dos mil veintiuno, **LA LIBERTAD**, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se ha emitido la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, **Municipalidad Distrital de Miraflores**, mediante escrito presentado el uno de diciembre de dos mil veinte, que corre de fojas doscientos treinta y ocho a doscientos cincuenta y cuatro, contra la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha doce de noviembre de dos mil veinte, que corre de fojas doscientos quince a doscientos treinta y cuatro, que **confirmó** la **sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha tres de septiembre de dos mil veinte, que corre de fojas noventa y siete a ciento once, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, **Edgar Gabriel Vega Avalos**, sobre Reposición por despido fraudulento.

CAUSALES DEL RECURSO:

Por resolución de fecha dieciséis de noviembre de dos mil veintidós, que corre en fojas cuarenta y dos a cuarenta y cinco del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la causal de **i) infracción normativa del inciso 1 y literal c) del inciso 3 del artículo 23º de la Ley Nº 29497, ii) infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139 de la**



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Constitución Política del Perú; y iii) apartamiento de la sentencia del Tribunal Constitucional N° 0206-2005-PA/TC; correspondiendo a este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes

- a) **Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre de fojas tres a nueve, el demandante pretende que se disponga la reposición al cargo de obrero municipal que estuvo ostentando antes del despido por haber configurado un despido fraudulento con fecha seis de agosto de dos mil diecinueve.
- a) **Sentencia de primera instancia:** Mediante la sentencia de fecha tres de septiembre de dos mil veinte, el juez de la causa declara fundada la demanda y ordena la reposición del actor por despido fraudulento; argumentando que el elemento objetivo del despido fraudulento se tiene acreditado, dado que el actor ha sido despedido por hechos inexistentes, falsos o imaginarios, al no haberse podido acreditar de que el actor haya participado en la reunión del 05 de junio de 2019 en donde se lanzó términos ofensivos contra su empleador, así como haber participado en la reunión del día 10 de abril de 2019; y en cuanto al elemento subjetivo, también se encuentra acreditado, dado que la demandada justamente se vale de esos hechos acontecidos el día 05 de junio de 2019, para atribuir al actor de que ha participado de dicha reunión y ha expresado términos ofensivos contra su empleador, sin tener ningún medio probatorio objetivo que demuestre de que el actor haya participado en dicha reunión.
- b) **Sentencia de segunda instancia:** Mediante la Sentencia de Vista de fecha doce de noviembre de dos mil veinte, confirmó la sentencia



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

apelada, argumentando básicamente que no se ha acreditado la existencia de los hechos imputados y que fueron sancionados como falta grave, más aún si la carga de la prueba respecto a la acreditación de la causa del despido corresponde al empleador.

Segundo: La infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala 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 antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: Causales procedentes

Habiéndose declarado procedente el recurso de casación por normas procesales así como por normas materiales, corresponde en primer término efectuar el análisis sobre la existencia del error procesal, toda vez que, de resultar fundada la denuncia en dicho extremo, dada su incidencia en la tramitación del proceso y su efecto nulificante, carecería de sentido emitir pronunciamiento respecto de la infracción normativa material, referido al derecho controvertido en la presente causa.



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Cuarto: Sobre la causal procesal

La causal declara procedente en el *ítem ii)*, está referida a la ***infracción normativa de los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú***, que prescribe:

La norma constitucional en mención, prescribe:

“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.

[...] 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan”.

Quinto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si se han infringido los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, relacionado al debido proceso y a la motivación de resoluciones. 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° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Sexto: Alcances sobre los incisos 3 y 5 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.

Séptimo: 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.



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Asimismo, 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 calificadas.

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.

Octavo: Solución al caso concreto

La parte recurrente señala en su recurso de casación que la sentencia de vista materia de casación, vulnera el derecho a la debida motivación de resoluciones y consecuentemente el debido proceso, puesto que considera que el Colegiado Superior no motiva ni fundamenta la existencia de mala fe o actuar malicioso, el cual es el elemento particular que singulariza al despido fraudulento.



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Al respecto es preciso señalar que la motivación está orientada a que el Juez proceda a enunciar los fundamentos fácticos y jurídicos que lo llevaron a adoptar una determinada decisión, haciendo un análisis de los medios probatorios aportados en el proceso; siendo ello así, que una decisión le sea adversa a una de las partes no implica que necesariamente la resolución no se encuentre debidamente motivada.

De la revisión de la Sentencia de segunda instancia materia de impugnación, se advierte que el Colegiado Superior ha descrito las razones claras y precisas que sustentan la conclusión de por qué se advierte que se ha configurado un despido fraudulento; cumpliendo de ésta manera, con los requisitos establecidos en el artículo 122° del Código Procesal Civil concordado con el artículo 31° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – al momento de expedir la sentencia.

Siendo ello así, la resolución en grado contiene los fundamentos facticos y jurídicos referidos al caso y no carece de motivación o motivación aparente o incongruencia, más aún si conforme al tercer párrafo del artículo 176° del Código Procesal Civil, las nulidades serán declaradas de oficio sólo cuando las mismas sean insubsanables, situación que en el caso de autos no se presenta.

Noveno: En ese sentido, no resulta viable cuestionar la Sentencia de Vista por vulneración de la motivación de resoluciones que consecuentemente infringiría el principio del debido proceso por encontrarse subsumida a dicho principio; por lo cual, no se han infringido los incisos 3 y 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, deviniendo en **infundada** la causal declarada procedente.

Décimo: Sobre las causales materiales

La causal material declarada procedente en el **ítem i)**, está referida a la **infracción normativa del inciso 1 y del literal c) del inciso 3 del artículo 23° de la Ley N° 29497.**



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

CASACIÓN LABORAL Nº 05278-2021
LIMA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

La norma en mención, prescribe:

“Artículo 23.- Carga de la prueba

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

(...)

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

(...)

c) La existencia del daño alegado.”.

Asimismo, es de indicarse que en el **ítem iii)**, fue declarada procedente la causal referida al apartamiento de la sentencia del Tribunal Constitucional N°0206-2005/PA/TC, la cual se considera relevante para resolver la causal precitada, puesto a que ambas están dirigidas a determinar si en el caso de autos se ha configurado o no la figura del despido fraudulento.

El precedente vinculante en mención, prescribe:

“(...) En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitavelmente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos”.



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Décimo primero: Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal de casación declarada precedente, el análisis debe circunscribirse a delimitar si el despido del actor se encuentra promovido por una causa justa, es decir, por una falta grave imputada por la demandada, en el inciso 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, o por el contrario, se ha configurado un despido fraudulento, tal como ha sido reconocido por el Colegiado Superior.

Décimo segundo: 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.

Alonso García define el despido como:

“El acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”¹.

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”².

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.

¹ GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *“El despido en el derecho laboral peruano”*. 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

² PLÁ RODRIGUEZ, citado por ibid. pp. 66.



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Además, como ya se dijo, el acto de despido requiere causa justa y seguir un procedimiento tasado en la ley³

Al respecto, 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.⁴

En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que 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 N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 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 tercero: Sobre el procedimiento de despido

El procedimiento de despido tiene por finalidad el resguardo de los derechos fundamentales del trabajador, como el derecho a la defensa. A fin de materializar el inicio del procedimiento de despido, el empleador debe comunicar de manera formal al trabajador sobre la falta imputada, en cuyo caso deberá realizarlo en el centro de labores o en el último domicilio registrado por el trabajador, aunque al momento de su entrega no se encontrase en aquel, en concordancia con el artículo 43° del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. Finalmente, el despido deberá

³ ARCE ORTÍZ, Elmer. *"Derecho individual del trabajo en el Perú"*. Lima: Editorial Palestra, 2008, p.516.

⁴ 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° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta, conforme las exigencias previstas en el artículo 32° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; artículo que se encuentra transcrito en el considerando décimo cuarto.

Décimo cuarto: El despido fraudulento

Al respecto, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, llevado a cabo en el año dos mil catorce, abordó el despido fraudulento, en el Tema N° 03, al señalar que el Pleno acordó: *“(...) Mientras que, al amparo de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el órgano jurisdiccional competente para conocer una pretensión de reposición por despido incausado o despido fraudulento, es el Juzgado Especializado de Trabajo, o quien haga sus veces, de conformidad con el numeral 2 del artículo 2° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*.

Asimismo, Jorge Toyama, señala: *“(...) un tipo no contemplado expresamente por la normativa vigente, pero analizado y sancionado por el TC (...) En este supuesto, o bien el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien, coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (...), o también acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad”⁵*.

Siendo así, podemos definir al despido fraudulento como el despido en el que se imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios, que no se encuentran tipificados.

Décimo quinto: El despido fraudulento, según el Tribunal Constitucional

El despido fraudulento no se encuentra legislado en nuestro país; sin embargo, ha sido incorporado a nuestro sistema a raíz del precedente vinculante emitido

⁵ Toyama Miyagusuku, Jorge. “La Modificación de la Condición de Trabajo en el Ordenamiento Peruano”, en Revista Jurídica del Perú, p. 157



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, proceso seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A, en el cual señaló en su fundamento quince, lo siguiente:

“ [...] Se produce el denominado despido fraudulento, cuando: Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y 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. 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 [...]”.

De igual forma, 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, que tiene la calidad de precedente vinculante, dispuso lo siguiente:

“(...) En cuanto al despido fraudulento, esto es, cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitadamente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos”.



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

CASACIÓN LABORAL Nº 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Décimo sexto: La falta grave

La falta grave se define, por consiguiente, en relación a 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 aquellas⁶.

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 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que señala que ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

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

Décimo séptimo: Alcances sobre la carga de la prueba

Respecto a la carga de la prueba es menester precisar que viene a ser el conjunto de reglas de juicio que le señala al magistrado de manera cómo resolverá en aquellos casos de omisión de pruebas o pruebas insuficientes que no puede salvar siquiera con la actuación de prueba de juicio.

De otro lado, se define también como una situación jurídica instituida en la Ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él.

⁶ Blancas Bustamante, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

En atención al principio dispositivo, el objeto de la prueba se halla restringido a la comprobación de los hechos afirmados por las partes del proceso, lo que, en otras palabras, se refiere a “la carga de la prueba recae a quien afirma los hechos”. Asimismo, la actividad probatoria debe recaer exclusivamente sobre los hechos alegados en los escritos constitutivos del proceso, o bien sobre los aludidos y admitidos oportunamente como hechos nuevos para no transgredir el principio de congruencia.

Es así, que en el artículo 23° de la Ley N° 29497 , Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha establecido la carga prueba para el trabajador y el empleador, bajo las particularidades que revista la norma.

Décimo octavo: Solución al caso concreto

La parte recurrente señala en su recurso de casación que el demandante tergiversa los hechos suscitados con lo cual se estaría vulnerando el principio de veracidad, debido a que el accionante fue despedido por falta grave establecida en el inciso en el inciso f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR y no por la configuración de un despido fraudulento.

Al respecto, es preciso indicar que como se ha desarrollado en los considerandos precedentes, para que se configure el despido fraudulento, como primer requisito esencial es que los hechos que se le imputan al actor no sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos; por lo cual, a efectos de realizar la verificación de dicho requisito, es conveniente una revisión de lo actuado en la presente causa.

En ese contexto, de la revisión del contenido de la carta imputación de cargos (carta N° 461-2019-SGRH) de fecha tres de julio de dos mil diecinueve, así como de la carta de despido de fecha veinticinco de julio de dos mil diecinueve, se advierte que al actor se le imputó la falta grave tipificada en el inciso f) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR. Cabe precisar que el actor, en su momento efectuó su descargo correspondiente, conforme se verifica de la carta de fecha doce de julio de dos mil diecinueve.

Ahora bien, los hechos que dieron origen a la falta grave antes descrita, fueron suscitados el día cinco de junio de dos mil diecinueve, cuando se ausentó sin autorización de su puesto de trabajo para participar de una paralización de labores fomentada por el sindicato de trabajadores de la demandada, en la que se expresaron arengas que atentaban a la dignidad y el honor de las autoridades frente a la comunidad, llevando inclusive un muñeco de una rata señalando supuestas ineficiencias por parte de los funcionarios de la entidad edil. Debiendo precisar que, para acreditar dicho acto, señalan que el actor se encuentra afiliado al sindicato de trabajadores de la demandada y que dicho acto se repitió con fecha 10 de abril de 2019, por lo que consideran que es una conducta reincidente del actor.

Ahora bien, a fin de corroborar si los hechos existieron realmente, o, por el contrario, fueron inexistentes, imaginarios y/o falsos, corresponde verificar los medios probatorios actuados durante el proceso, los cuales son los siguientes:

- De fojas 47 a 48 obra el Informe N° 077-2020-SGRH-GAF-MM de fecha 04 de febrero de 2020, en el cual se señala que la información laboral del actor, en la que no sólo se precisa las modalidades en que prestó sus servicios y su record laboral, sino también precisa que el actor se encuentra afiliado al Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad Distrital de Miraflores - SITRAOMUN”.
- De fojas 135 a 139 obran fotos presentadas con el recurso de apelación correspondiente, en la que si bien se observan varias personas que se encuentran reunidas en una aparente paralización de trabajadores



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

organizada por el Sindicato de Obreros Municipales de la Municipalidad
Distrital de Miraflores – SITRAOMUN.

De los medios probatorios antes indicados, se advierte que, si bien es un hecho reconocido por las partes que el 05 de junio de 2019, se efectuó una paralización de labores de los obreros municipales que prestan servicios a la demandada, sin embargo, de los medios probatorios antes señalados no se observa que conforme lo han determinado las instancias de mérito, no se encuentra acreditado que el demandante haya asistido a dicha paralización; por lo que se advierte que los hechos propiamente dichos (participación en la paralización realizando arengas que atentan a la dignidad y el honor de las autoridades y/ funcionarios ediles), no han sido acreditados por la parte demandada, más aún si se tiene que en los casos de despido, el empleador tiene la carga de la prueba sobre el motivo del mismo.

En ese sentido, se comprueba que no se ha cumplido con el primer requisito esencial para la configuración de un despido fraudulento, esto es que los hechos sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, es conveniente precisar que al demostrarse que los hechos imputados al actor por su empleador en la respectiva carta de imputación de cargos y de despido, son falsos, ya que no han sido debidamente acreditados; queda evidenciado la existencia del elemento consistente en el ánimo perverso auspiciado por el engaño, ya que se pretendió despedir al actor por medio de hechos que no han sido acreditados, incumpliendo con su deber respecto a la carga de la prueba.

Décimo noveno: En ese contexto, teniendo en cuenta que, para la determinación de un despido fraudulento, deberá acreditarse en primer término que los hechos sean notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos (lo que ha sido acreditado), y, luego la existencia del ánimo perverso auspiciado por el



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

CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021

LIMA

Reposición por despido fraudulento

PROCESO ABREVIADO - NLPT

engaño en la forma del despido (lo que ha sido evidenciado); se advierte que en la presente causa si se ha configurado dicho despido.

Vigésimo: Siendo así, se concluye que el Colegiado Superior no ha infraccionado el inciso 1 y del literal c) del inciso 3 del artículo 23° de la Ley N° 29497, ni se ha apartado del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0206-2005-PA/TC; en consecuencia, se declara **infundado** el recurso de casación.

Por estas consideraciones

DECISIÓN:

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, **Municipalidad Distrital de Miraflores**, mediante escrito presentado el uno de diciembre de dos mil veinte, que corre de fojas doscientos treinta y ocho a doscientos cincuenta y cuatro; en consecuencia, **NO CASARON** la **Sentencia de Vista** contenida en la resolución de fecha doce de noviembre de dos mil veinte, que corre de fojas doscientos quince a doscientos treinta y cuatro; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Edgar Gabriel Vega Avalos**, sobre Reposición por despido fraudulento; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Burneo Bermejo**; y los devolvieron.

SS.

BURNEO BERMEJO

RAMAL BARRENECHEA

MALCA GUAYLUPO



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

**CASACIÓN LABORAL N° 05278-2021
LIMA**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

CARRASCO ALARCÓN

CARLOS CASAS

egm/kabp