



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA  
Reposición por despido fraudulento y otros  
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

**Sumilla:** *Entiende este Tribunal que la causal de rendimiento deficiente del trabajador, no puede constituir una causal que de manera arbitraria pueda establecer el empleador; sino que está sujeta a ciertas reglas y a la observación del principio de razonabilidad.*

**Lima, veintisiete de setiembre de dos mil veintitrés.**

**VISTOS**

El recurso extraordinario presentado por la parte demandada, **Pacífico Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.**, mediante escrito presentado el trece de julio del dos mil veinte contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución del diecisiete de junio del dos mil veinte, que confirmó la sentencia de primera instancia del seis de enero del dos mil diecisiete, que declaró fundada en parte la demanda; sobre Reposición por despido fraudulento y otros.

**I. ANTECEDENTES**

**Demanda**

El nueve de agosto del dos mil dieciséis la demandante, **Gloria Isabel Sánchez Cruz**, presenta demanda contra Pacífico Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., con las siguientes pretensiones:

- a) Reposición a su puesto de trabajo como Asesora corporativa de seguros u otro de igual nivel o categoría, por haber sido objeto de un despido fraudulento.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

- b) Pago de remuneraciones dejadas de percibir, compensación por tiempo de servicios e intereses respecto del periodo en que dejó de laborar hasta su reincorporación.

Los argumentos de la demandante son los siguientes:

- a) Ingresó a laborar a la demandada el 20 de octubre del año 2014 a plazo indeterminado, desempeñando el cargo de asesora corporativa de seguros.
- b) Refiere que en fecha 06 de julio del año 2016 fue despedida por la demandada por un supuesto rendimiento deficiente.
- c) Señala que, si bien se le imputó un hecho ligado a la capacidad del trabajador, no se le hizo llegar la documentación que ha determinado de manera objetiva la comisión de falta grave por rendimiento deficiente y el despido.
- d) Sostiene que se configuró un despido fraudulento al imputarse hechos notoriamente falsos a través de dos cartas enviadas a su persona relacionada a una evaluación del rendimiento deficiente en la primera y única oportunidad en que no alcanzó los porcentajes solicitados (nivel de persistencia).
- e) Indica que no es criterio razonable válido para concluir que cometió falta grave al no ser una conducta permanente, habitual o constante en el tiempo y los porcentajes obtenidos se acercan considerablemente a los solicitados por la demandada.

**Sentencia Primera Instancia**

Resolución número 07 del seis de enero del dos mil diecisiete, que falla:

**FUNDADA EN PARTE** la demanda presentada por **GLORIA ISABEL SÁNCHEZ CRUZ**, contra **EL PACÍFICO VIDA CIA. DE SEGUROS Y REASEGUROS** sobre



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

reposición al trabajo por despido fraudulento y otros; en consecuencia, **ORDENO** al demandado **EL PACÍFICO VIDA CIA. DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.** cumpla con **REPONER** a la demandante en su puesto habitual de trabajo como asesor de seguros, fijando como costos del proceso la suma de S/1,500.00 soles más S/75.00 soles para el Colegio de Abogados del Santa, sin costas al no haberse presentado aranceles judiciales. **IMPROCEDENTE** la demanda de pago de remuneraciones dejadas de percibir y compensación por tiempo de servicios y sus intereses legales de ser el caso, durante el periodo que dejó de prestar servicios hasta su reincorporación, dejando a salvo su derecho de ejercerlo con arreglo a ley (...)

**Sentencia de Vista**

Resolución N°16 del diecisiete de junio del dos mil veinte, que resuelve:

1. **CONFIRMAR** la sentencia contenida en la resolución número siete de fecha 06.01.2017 en el extremo que declara fundada en parte la demanda interpuesta por doña Gloria Isabel Sánchez Cruz contra El Pacífico Vida Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., sobre reposición por despido fraudulento; en consecuencia, ordena a la demandada cumpla con reponer a la demandante en su puesto habitual de trabajo como asesora de seguros.
2. Precisándose que los extremos no apelados han quedado consentidos.
3. (...)

Los fundamentos de la Sala Superior, relevantes para los fines de la presente resolución son los siguientes:

- a) Se le imputa a la actora haber incurrido en causa justa de despido, prevista en el inciso b) del artículo 23 del Decreto Supremo N°003-97-TR, referida al rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares. Específicamente no haber alcanzado los niveles mínimos de producción requeridos respecto a las variables persistencia y prima en el mes de abril del 2016.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

- b) En relación a la variable prima, según carta de preaviso se imputa que en el mes 18 (abril del 2016) el actor no alcanzó el mínimo requerido de \$42,300, alcanzando únicamente una prima anual de \$42,215.
- c) En la carta de despido se le indica que incurrió en rendimiento deficiente porque había alcanzado una prima anualizada SIN IGV de \$44,134, siendo el mínimo requerido de prima \$44,650.
- d) Sin embargo, la demandada no ha tomado en cuenta que en el Manual de Incentivos no se prevé el rendimiento deficiente sobre la base del factor “prima anualizada SIN IGV acumulada” sino sobre el factor “prima anualizada CON IGV acumulada”.
- e) Por tanto, en los hechos la demandada no ha acreditado que la demandante haya obtenido una producción menor al mínimo requerido. Por tanto, la falta como tal no ha existido, lo que da lugar a un despido fraudulento.
- f) En relación a la variable persistencia, se tiene que, según carta de preaviso de despido, notificada el 23 de mayo del 2016, la demandante al cierre del mes de abril (mes 18) no habría alcanzado los niveles mínimos de persistencia requerido (70%), tanto en pólizas de vida (VI) como en pólizas de accidentes personales (AP), en consecuencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 31 del D.S. 03-97-TR, le otorgan plazo hasta el 30 de junio del 2016 para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.
- g) Sin embargo, se verifica que en los hechos ello no fue así, por cuanto se le notifica la carta de despido el 05 de julio del 2016 y en ella se verifica que la evaluación de la variable producción (prima) se efectúa sobre los parámetros del mes de MAYO (mes 19), lo que nos lleva a colegir que la evaluación de la variable persistencia también se efectuó sobre lo alcanzado en el mes de mayo.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

- h) Esto guarda relación con el proceder de la demandada respecto al momento en que hace los cálculos del rendimiento de sus asesores, pues en la carta de preaviso de despido, se indicó que su persistencia de marzo fue calculada el 11.04.2016 y el de abril el 13.05.2016, consecuentemente el 05.07.2016 en que le fue notificado su despido, aun no se efectuaba el cálculo de la persistencia del mes de junio.
- i) Ello nos permite concluir que existió un ánimo perverso para desvincular a la demandante pues le recortó la oportunidad de enmendar su conducta, y en el proceso no ha podido acreditar que la demandante al 30.06.2016 no alcanzó el mínimo requerido de persistencia; siendo así, la falta imputada resulta inexistente y por ende no existe causa justa de despido. Lo que determina que se haya producido un despido fraudulento.

**Causales declaradas procedentes**

Mediante resolución del diecinueve de octubre del dos mil veintidós, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resuelve declarar procedente las siguientes causales:

- ***Infracción normativa del artículo 31 del Decreto Supremo N°003-97-TR.***
- ***Apartamiento del precedente vinculante contenido en el Expediente N°206-2005-PA/TC.***



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 3752-2021  
DEL SANTA**

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

**II. CONSIDERANDO**

**Finalidad del Recurso de Casación**

1. En principio, debemos establecer que la Corte Suprema es competente para fallar en casación<sup>1</sup> y que la finalidad nomofiláctica de este recurso, está vinculada a la necesidad de uniformizar la jurisprudencia y en este sentido, a la realización de principios constitucionales de igualdad y seguridad jurídica.

2. En un Estado Constitucional, esta misión uniformadora de la jurisprudencia, debe ser consecuencia de la función que ostentan las Salas Supremas, como órganos de vértice, para establecer y fijar la interpretación de las disposiciones normativas en base a buenas razones o, como refiere Taruffo<sup>2</sup>, en la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales se funda la interpretación de las disposiciones normativas, que deben ser seguidas por todos los jueces de la República.

**Sobre la causal de rendimiento deficiente**

3. Entiende esta Sala Suprema, en un contexto de Economía Social de Mercado<sup>3</sup>, que las Empresas deben someterse a las leyes del mercado y, a

---

<sup>1</sup> Tal como establecen el artículo 141 de la Constitución Política de 1993 y del artículo 34 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

<sup>2</sup> Refiere Taruffo al respecto

*Esta no es la de asegurar la exactitud formal de la interpretación, lo que equivaldría a hacer prevalecer la interpretación formalista, en cuanto fundada solo sobre criterios formales, sino la de establecer cuál es la interpretación justa, o más justa, de la norma sobre la base de directivas y de las elecciones interpretativas más correctas (es decir, aceptables sobre la base de las mejores razones)" Una nomofiláctica formalista no tiene sentido, pues no significaría "defensa de la ley" sino defensa de una interpretación formal de la ley. Por otra parte, la nomofiláctica como elección y defensa de la interpretación justa no significa que, por esto, este sometida a criterios específicos y predeterminados de justicia material ni mucho menos a criterios equitativos con contenidos particulares. Significa en cambio, la elección de la interpretación fundada en las mejores razones, sean lógicas, sistemáticas o valorativas: bajo este perfil la nomofilaquia es la corrección del procedimiento de elección y la aceptabilidad de los criterios sobre los cuales aquella se funda para constituir el elemento esencial, más que la naturaleza del resultado particular que de ella deriva.*

TARUFFO, Michele. (2005) *El vértice Ambiguo. Ensayos sobre la Casación Civil*. Palestra Editores Lima 2005. pág. 129.

<sup>3</sup> El Tribunal Constitucional al respecto señala:

*En una economía social de mercado, tanto los particulares como el Estado asumen deberes específicos; en el primer caso, el deber de ejercitar las referidas libertades económicas con responsabilidad social, mientras que, en el segundo, el deber de ejercer un rol vigilante, garantista y corrector, ante las deficiencias y fallos del mercado, y la actuación de los particulares.*



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

efectos de seguir sobreviviendo en un escenario cada vez más globalizado, competir entre ellas. Uno de los factores, necesarios para la permanencia de una empresa en el mercado, incide en el factor humano, en los trabajadores y, en esta medida, en su desempeño laboral.

4. En este sentido, debemos establecer que, en nuestro ordenamiento, se ha previsto como causa justa de despido del trabajador, relacionada con su capacidad, el rendimiento deficiente del mismo<sup>4</sup>. El TUO del D. Leg. 728 establece al respecto:

Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador:

(...)

b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares;

5. Entiende este Tribunal que la causal de rendimiento deficiente del trabajador, no puede constituir una causal que de manera arbitraria pueda establecer el empleador; sino que esta sujeta a ciertas reglas y a la observación del principio de razonabilidad.

6. En este sentido, por ejemplo, el establecimiento de metas que el trabajador debe cumplir cada mes, en principio resulta razonable cuando ello

---

La Constitución reserva al Estado, respecto del mercado, una función supervisora y correctiva o reguladora, en el entendido que, si bien el ejercicio de la libertad de los individuos en el mercado debe ser garantizada plenamente, también es cierto que debe existir un Estado que, aunque subsidiario en la sustancia, mantenga su función garantizadora y heterocompositiva ( FJ 3-9).

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/01963-2006-AA.pdf>

<sup>4</sup>Convenio 169 OIT no ratificado por el Perú

**Sección B. Procedimientos Previos a la Terminación o en Ocasión de ésta  
Artículo 7**

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

ha sido establecido de manera concreta en el contrato. No obstante, puede dejar de serlo, cuando de manera sistemática estas metas son incrementadas progresivamente, hasta el punto que el trabajador tiene dificultades para alcanzarlas. Un mecanismo como este, tiene que ser analizado cuidadosamente, en cuanto podría servir de instrumento para encubrir despidos arbitrarios de los trabajadores.

7. De esta manera, para establecer o interpretar cuando estamos ante un rendimiento deficiente (termino indeterminado) debemos acudir a ciertas concreciones y a la Jurisprudencia comparada<sup>5</sup>. En este sentido, entre otros, debemos establecer que se han precisado seis requisitos de rendimiento deficiente (ineptitud) como causal de despido (Sentencia 6/2013). De acuerdo con ello, la ineptitud sobrevenida debe:

- Ser verdadera y no simulada.
- Ser general, referirse al conjunto del trabajo que se le encomienda al trabajador y no únicamente relativa a alguna de sus aspectos.
- Determinar aptitud inferior a la media normal de cada momento, lugar y profesión.
- Referirse al trabajador y no a los medios materiales o de trabajo.
- Resultar permanente y no meramente circunstancial.
- Afectar a las tareas de la prestación laboral y no a la realización de trabajos distintos.

A lo anterior, añade que se debe constatar un resultado defectuoso del trabajo desarrollado, una disminución cualitativa y cuantitativa del rendimiento del trabajador, y que ese resultado [...] obedezca a causas exógenas al mismo.

---

<sup>5</sup> Citado por Velasquez Franco, Cristian (2023) El despido por rendimiento deficiente en el derecho laboral peruano. PUCP p 96





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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

**Sobre el despido fraudulento**

8. El Tribunal Constitucional en el expediente número 976-2001-AA/TC - Caso Eusebio Llanos Huasco, sobre el despido fraudulento, ha señalado que el mismo está sustentado en la conducta perversa, engañosa, subalterna, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales, aun cuando cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales por parte del empleador. Así señala:

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° 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° 628-2001-AA/TC) o mediante la “fabricación de pruebas”. [Énfasis nuestro].

9. El Tribunal Constitucional, sobre estas conductas perversas por parte del empleador que inciden en el despido fraudulento, refiere algunos supuestos de manera enunciativa o a manera de ejemplos. Así señala: “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 (...)”.

10. No obstante, estos supuestos desarrollados por el Tribunal Constitucional (de modo enunciativo) de hechos que inciden en un despido fraudulento, no pueden excluir otros supuestos en el que pueda advertirse



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

conductas fraudulentas por parte del empleador para despedir a un trabajador, por las razones siguientes:

- a) En consideración a la doctrina de los actos propios. En este sentido, debemos asumir que el empleador no puede beneficiarse de su propio fraude<sup>6</sup>. Esto ocurre, por ejemplo, cuando el empleador, asume unos hechos que constituyen falta leve, como si fuera una falta grave, para justificar un despido.
- b) Estas conductas fraudulentas afectan los derechos fundamentales, como el contenido esencial del derecho al trabajo, el principio de razonabilidad, el principio de tipicidad etc. En este sentido, resultan lesivas a los derechos fundamentales y a nuestro ordenamiento.

**Hechos determinados por las instancias de mérito**

**11.** Los hechos determinados por las instancias de mérito son los siguientes:

- a) La demandante prestó servicios para la demandada en calidad de Asesora Corporativa de Seguros desde el 20 de octubre del año dos mil catorce hasta el 06 de julio del año dos mil dieciséis.
- b) El 13 de mayo del 2016 fue notificada con dos cartas de pre aviso de despido en las que se le imputó un rendimiento promedio deficiente en sus labores, previsto en el inciso b) del artículo 23° del Decreto Supremo N°003-97-TR, atribuyéndosele los siguientes hechos:
  - No alcanzar el nivel mínimo en la variable persistencia de 70.00 % requerido en asesores entre (13 y 24) meses de permanencia en

---

<sup>6</sup> En el caso *Riggs vs. Palmer*, la Corte Suprema de los Estados Unidos de Norteamérica se pronunció en el siguiente sentido: *A nadie se le debe permitir beneficiarse de su propio fraude, o tomar ventaja de su propio error, fundar cualquier demanda sobre su propia iniquidad, o adquirir propiedad sobre la base de su propio crimen.* En este mismo sentido la Corte Constitucional Colombiana, considerando el “*Nemo auditur propriam turpitudinem allegans*”, como un principio de derecho ha señalado lo siguiente en la Sentencia T-122/17 *Una persona no es digna de ser oída ni menos pretender el reconocimiento de un bien jurídico a partir de su conducta reprochable. Para la Corte, nadie puede presentarse a la justicia para pedir la protección de los derechos bajo la conciencia de que su comportamiento no está conforme al derecho y los fines que persigue la misma norma. Este principio no tiene una formulación explícita en el ordenamiento jurídico. No obstante, lo anterior, la Corte Constitucional ha hecho alusión a su naturaleza de regla general del derecho, al derivarse de la aplicación de la analogía iuris. Por ello, cuando el juez aplica dicha regla, se ha señalado que el mismo no hace otra cosa que actuar con fundamento en la legislación.*



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

la compañía. Siendo su persistencia al cierre del mes de abril (calculada el 13 de mayo de 2016) de 65.22% en pólizas de vida (vi) y 68.75% en pólizas de accidentes personales (AP). En tanto que, la persistencia promedio de los Asesores de seguros entre (13 y 24) ha sido de 78.11% en pólizas de vida y de 77.22% en pólizas de Accidentes Personales al cierre de mes de abril, calculada el 13 de mayo de 2016, lo que indicaría un rendimiento deficiente comparado con otros asesores en las mismas condiciones.

- No alcanzar los niveles mínimos requeridos en la variable de Prima, logrando una prima anual de US\$42,215.00, siendo el mínimo requerido al mes 18 de US\$42,300.00.
- c) En ambas cartas de pre aviso de despido se le concede un plazo hasta el 30 de junio del 2016 para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia, requiriéndole en relación a la prima anual acumulada, alcanzar la cantidad de US\$44,650 al vencimiento de la carta, a efectos de cumplir con la prima mínima requerida al mes 19.
- d) Mediante carta de despido, notificada el 05 de julio del 2016 se le comunica la decisión de despedirla bajo el sustento de no haber alcanzado los niveles mínimos requeridos de persistencia, logrando una persistencia (VI) de 65.31% y (AP) de 67.19%, siendo el mínimo requerido de persistencia 70.00% en pólizas de (VI) y 70.00% (AP) para asesores de su mismo nivel; asimismo, por haber alcanzado una Prima anualizada total sin IGV de \$44,134, siendo el mínimo requerido de prima de \$44,650 para asesores de su mismo nivel y categoría en la Compañía.
- e) Pese a que mediante carta de pre aviso de despido del 13 de mayo del 2016, se concedió un plazo al trabajador para que enmiende su



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

conducta hasta el 30 de junio del 2016; en la carta de despido notificada el 05 de julio del 2016 la demandada evaluó las variables persistencia y prima en función al mes de mayo del 2016 (mes 19), es decir le recortó la oportunidad de enmendar su conducta.

**Análisis de las Infracciones Normativas**

**Primera Infracción Normativa**

**12. Infracción normativa del artículo 31 del Decreto Supremo N°003-97-TR**

La disposición normativa cuya infracción se alega, señala lo siguiente:

**Artículo 31.-** El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

**13. Los argumentos de la parte recurrente son los siguientes:**

- a) La empresa si cumplió con el plazo de 30 días naturales para que la demandante corrija su rendimiento deficiente.



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

**CASACIÓN LABORAL N.° 3752-2021  
DEL SANTA**

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

- b) Se le imputó la falta grave relacionada con la capacidad tipificada en el artículo 23, inciso b) de la LPCL, que le fue notificada el 23 de mayo del 2016 otorgándole plazo hasta el 30 de junio del 2016 para corregir su rendimiento deficiente.
- c) En el tiempo otorgado a la demandante, se observa una reiteración en incurrir en un rendimiento deficiente, en el mes de junio 2016, por cuanto, en la variable “Persistencia”, obtuvo como rendimiento 65.31% (Pólizas de seguros de Accidentes Personales) y de 67.19% (Pólizas de Seguros de Vida), porcentaje obtenido mucho menor y por debajo del promedio requerido de 70% para ambas pólizas. Asimismo, respecto a la variable “Prima anualizada” la demandante alcanzó USD 44,134.00, siendo el mínimo requerido USD 44,650.00.
- d) En ese sentido, no habiendo corregido el rendimiento deficiente imputado y ante la reiteración en el mes de junio, la empresa tomo la decisión de notificar la carta de despido.
- e) La correcta motivación de la sentencia debió ser que Pacífico cumplió con otorgar a la actora el plazo de 30 días naturales para que corrija el rendimiento deficiente imputado mediante carta el 23 de mayo del 2016

**14.** Observa este Tribunal que las razones que observa el recurrente para justificar el despido por bajo rendimiento, resultan poco razonables en el contexto, por ejemplo:

- a) Respecto a la prima anualizada, por ejemplo, el recurrente señala que la demandante alcanzó USD 44,134.00, siendo el mínimo requerido USD 44,650.00. La diferencia entre el mínimo requerido por la empleadora es poco más de USD \$ 500.00.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

- b) Asumir que una suma como esta pueda generar una causa justa de despido, resulta irrazonable en la medida, que no existe una disminución cuantitativa importante, como para establecer un menor rendimiento del trabajador.
- c) Asimismo, respecto a los porcentajes de persistencia 65.31% (Póliza de Seguros de Vida) y de 67.19% (Pólizas de seguros de Accidentes Personales), son menores del promedio requerido de 70%, no constituyen diferencias cualitativamente importantes.
- d) Asume este Tribunal conforme a la doctrina española, citada anteriormente, que la disminución debe ser de tal magnitud (cuantitativa y cualitativamente) que se pueda advertir el bajo rendimiento del trabajador.

**15.** Por tanto, habiendo quedado establecido por las instancias de mérito, en función a los medios probatorios actuados, que la demandada no cumplió con otorgar al trabajador la oportunidad de enmendar su conducta previa al despido, no es posible en sede casatoria ingresar a una revaloración de los hechos y medios probatorios en torno a este planteamiento; en consecuencia, la causal denunciada deviene en **infundada**.

**Segunda Infracción Normativa**

**16.** Apartamiento del precedente vinculante contenido en el Expediente N°206-2005-PA/TC

La sentencia citada establece como precedente vinculante criterios de procedibilidad de las demandas de amparo en materia laboral frente a la vía ordinaria laboral, así tenemos los siguientes párrafos relevantes para la infracción que se denuncia:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

7. El Tribunal Constitucional estima que esta nueva situación modifica sustancialmente su competencia para conocer de controversias derivadas de materia laboral individual, sean privadas o públicas. Sin embargo, los criterios jurisprudenciales establecidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, Exp. N.º 976-2004-ANTC, para los casos de despidos incausados (en los cuales no exista imputación de causa alguna), fraudulentos y nulos, se mantendrán en esencia. En efecto, si tal como hemos señalado, el contenido del derecho constitucional a una protección adecuada contra el despido arbitrario supone la indemnización o la reposición según corresponda, a elección del trabajador, entonces, en caso de que en la vía judicial ordinaria no sea posible obtener la reposición o la restitución del derecho vulnerado, el amparo será la vía idónea para obtener la protección adecuada de los trabajadores del régimen laboral privado, incluida la reposición cuando el despido se funde en los supuestos mencionados.

8. Respecto al despido sin imputación de causa, la jurisprudencia es abundante y debe hacerse remisión a ella para delimitar los supuestos en los que el amparo se configura como vía idónea para reponer el derecho vulnerado. 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.

9. Con relación al despido nulo, si bien la legislación laboral privada regula la reposición y la indemnización para los casos de despido nulo conforme a los artículos 29.º y 34.0 del Decreto Supremo N° 003-97 -TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Tribunal constitucional ratifica los criterios vertidos en el caso Eusebio Llanos Huasco, en el punto referido a su competencia para conocer los casos de urgencia relacionados con la violación de los derechos constitucionales que originan un despido nulo, dadas las particularidades que reviste la protección de los derechos involucrados.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

- 17.** Los argumentos de la parte recurrente son los siguientes:
- a) De acuerdo al precedente citado, para que el despido sea calificado como fraudulento deberá observarse únicamente los siguientes supuestos: i) los hechos imputados deben ser notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; y/o ii) la falta grave imputada no debe estar prevista en la legislación laboral vigente.
  - b) En el caso de autos los hechos en que se fundan las faltas graves no fueron notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, sino reales, toda vez que Pacífico Vida comunicó el motivo expreso por el cual tomó la decisión de despedir a la demandante.
  - c) De igual modo, la causa justa de despido se encuentra expresamente tipificada por la legislación laboral vigente en el literal b) del artículo 23 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N°003-97-TR.
  - d) Por tanto, queda demostrado el apartamiento de la Sala Laboral del precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional en el Expediente N°0206-2005-PA/TC.
- 18.** De los argumentos expuestos se observa que la parte recurrente viene denunciando que la Sala superior se apartó del precedente vinculante contenido en el Expediente N°0206-2005-PA/TC por cuanto en el caso de autos los hechos en que se fundan las faltas graves no fueron notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, sino reales, además de que se encuentran tipificados en la legislación laboral vigente.
- 19.** Al respecto este Tribunal Supremo debe señalar que la sentencia emitida en el Expediente N°0206-2005-PA/TC materia de denuncia





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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

establece como precedente vinculante criterios de procedibilidad para las demandas de amparo en materia laboral, en ese sentido desarrolla los supuestos en los que el proceso de amparo será considerado vía idónea para reponer el derecho vulnerado, frente a la vía ordinaria laboral; en consecuencia, es evidente que no se trata de un precedente vinculante que delimite parámetros en relación al despido fraudulento.

**20.** Sentando ello, y al no ser materia de debate en el presente caso la determinación de la vía idónea para conocer el presente proceso; podemos concluir que el colegiado superior no ha incurrido en un apartamiento inmotivado del precedente vinculante denunciado; por tanto, la causal denunciada debe ser declarada **infundada**.

### **III. DECISIÓN**

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación presentado por la parte demandada, **Pacífico Compañía de Seguros y Reaseguros S.A.**, mediante escrito presentado el trece de julio del dos mil veinte; en consecuencia, **NO CASARON** la Sentencia de Vista contenida en la resolución del diecisiete de junio del dos mil veinte;

**DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad.

En los seguidos por **Gloria Isabel Sánchez Cruz** contra Pacífico Compañía de Seguros y Reaseguros S.A., sobre Reposición por despido fraudulento y otros.

Interviene como **ponente** el señor **Juez Supremo Bustamante Del Castillo**.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 3752-2021  
DEL SANTA**

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

Y los devolvieron.

**SS. SS.**

**BUSTAMANTE DEL CASTILLO**

YRIVARREN FALLAQUE

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

*Lrm/kabp*