



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

**CASACIÓN N.º 22271-2022
TUMBES**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

***Sumilla:** 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 conductas fraudulentas por parte del empleador para despedir a un trabajador como las conductas fraudulentas que afectan los derechos fundamentales, como el contenido esencial del derecho al trabajo.*

Lima, seis de junio de dos mil veinticuatro.

VISTOS.

El recurso extraordinario presentado por la parte demandante, **Ericka Yuliana Risco Yarleque**, del quince de agosto de dos mil veintiuno contra la sentencia de vista del veintisiete de agosto de dos mil veintiuno que confirmó la sentencia apelada del veintisiete de julio de dos mil veintiuno que declaró infundada la demanda.

I. ANTECEDENTES:

Demanda.

El cuatro de junio de dos mil veintiuno la parte demandante, **Ericka Yuliana Risco Yarleque**, presenta demanda en contra de Empresa Corporación Refrigerados INY Sociedad Anónima Cerrada, pretendiendo la reposición a su puesto de trabajo por despido fraudulento.

Los argumentos de la demanda son:

- Laboró para la demandada desde el 12 de julio de 2015 al 11 de mayo de 2021 (fecha en que fue despedida), como operario de producción, bajo contrato de trabajo a plazo indeterminado.
- Durante su relación laboral se afilió al sindicato de trabajadores de la demandada.



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- c) El mes de noviembre de 2020 el sindicato de la demandada presentó pliego de reclamos por lo que se instaló la mesa de dialogo en diciembre.
- d) El 22 de marzo de 2021 el sindicato formalizó comunicación expresa respecto a la medida de fuerza a realizarse el día 25 de marzo de 2021, esto por la falta de atención del pliego de reclamos y actos dilatorios por parte de la empresa.
- e) El 26 de marzo de 2021 se instaló una mesa de conciliación donde participó el sindicato, la empresa y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Tumbes, tratando tres puntos:
 - 1. fecha para reunión de la mesa de dialogo;
 - 2. compensación de los días de paro con días de vacaciones o con labores en los sábados y domingos; y,
 - 3. dejar sin efecto las amenazas por la realización del paro.sin embargo, no se llegó a ningún acuerdo al negarse el tercer punto.
- f) Mediante carta notarial del 3 de mayo de 2021 le imputaron de forma genérica dos faltas graves:
 - 1. haber incumplido el plan de vigilancia por hacer uso incorrecto de la mascarilla y no respetar el distanciamiento social; y,
 - 2. haber realizado actos de violencia y grave indisciplina, al interrumpir el tránsito, poner en riesgo a trabajadores dentro del bus, pararse delante del bus, impedir el ingreso de los compañeros a su centro de trabajo y enfrentarse a la Policía Nacional del Perú.
- g) El 11 de mayo de 2021 la demandada ratificando sus argumentos falsos, temerarios y desnaturalizados da por extinguida el vínculo laboral por falta grave.
- h) Lo detallado evidencia que nunca existieron actos de violencia sino actos conciliados con la demandada dentro de una mesa de negociación y



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

dentro del contexto de una paralización por los derechos laborales exigidos.

Sentencia Primera Instancia.

Con Resolución N.º 3, del 27 de julio de 2021, se declara infundada la demanda en todos sus extremos.

Sentencia de Vista.

Mediante Resolución N.º 7, del 27 de agosto de 2021, resuelve con confirmar la sentencia apelada.

Los fundamentos de la sentencia de vista son:

- a) La demandada ha cumplido con el debido procedimiento establecido en los artículos 31 y 32 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, no siendo amparable el cuestionamiento señalado por la parte demandante.
- b) Se ha acreditado en autos que las faltas imputadas a la actora existieron conforme se puede ver de la carta de preaviso de despido en donde contienen insertas imágenes de la actora realizando actos de protesta laboral, incumpliendo el distanciamiento social obligatorio y realizando el uso indebido de la mascarilla de protección.
- c) Los hechos imputados, objeto del proceso de despido, existieron y estos son atribuibles a la actora. Si bien señala que no se le habría identificado no ha negado expresamente que se haya encontrado en el lugar de los hechos.
- d) Como correctamente advirtió el magistrado de primer nivel existente normas internas de la demandada que extienden su alcance a hechos acaecidos incluso fuera del centro laboral, siempre que los mismos tengan relevancia para la relación laboral.



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- e) La huelga no es un derecho absoluto ni ilimitado, sino que se encuentra sometido también a las limitaciones como todo derecho constitucional por tanto la medida de fuerza del 25 de marzo de 2021 no libera al trabajador de todos sus derechos y deberes que tiene en su condición de tal sino solo restringe aquellos deberes vinculados como tal.
- f) El trabajador puede ejercer su medida de fuerza en no desempeñar sus funciones propias del cargo, pero sin afectar otros bienes jurídicos del empleador y/o respetando la decisión de sus compañeros de trabajo que opten por no acatar el paro.
- g) Pese a que venía acatando la huelga tenía la obligación de observar los deberes y obligaciones, así como todas las disposiciones administrativas y legales previstas en el plan de vigilancia del Covid-19, reglamento interno de trabajo y reglamento de seguridad y salud en el trabajo pues solo se encuentra limitado al no desempeño de sus funciones.
- h) Todos los hechos sucedieron por lo que no son inexistentes, falsos o imaginarios y menos de pruebas fabricadas o de faltas carentes de tipicidad (se verifica un uso inadecuado de la mascarilla y el no distanciamiento social en circunstancias de acatar el paro).
- i) Respecto a la falta prevista en el inciso f. (actos de violencia y grave indisciplina). De los videos se aprecia que los trabajadores que participaban en el paro laboral tratan de detener un ómnibus que transportaba el personal de la empresa al centro de trabajo para evitar que el personal ingrese a laborar lo que califica como grave indisciplina.
- j) El paro acatado debe realizarse de manera pacífica y sin propiciar actos violentos que impidan el normal desarrollo de las actividades empresariales.

Causales declaradas procedente.



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

El 16 de enero de 2024, esta Sala Suprema resolvió declarar procedente el recurso extraordinario de casación presentado por la parte demandante respecto a las siguientes causales:

- Infracción normativa de los incisos a) y f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR.
- Inaplicación de la sentencia del Tribunal Constitucional N.º 0976-001-AA/TC.

II. CONSIDERANDO:

Finalidad del Recurso de Casación.

1. En principio, debemos establecer que la Corte Suprema es competente para fallar en casación¹ 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 Taruffo², en la corrección del procedimiento de

¹ Tal como establecen el artículo 141 de la Constitución Política de 1993 y del artículo 34 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (N LPT).

² 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



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

**CASACIÓN N.º 22271-2022
TUMBES**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

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.

El despido en nuestro ordenamiento.

3. Una de las formas de extinción de la relación de trabajo es el despido, que no es otra cosa que la terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR, refiere que son causas justas de despido, las relacionadas a la capacidad y conducta del trabajador³.

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. p. 129.

³ Artículo 23.- Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador: a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas; b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares; c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

Artículo 24.- Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador: a) La comisión de falta grave; b) La condena penal por delito doloso; c) La inhabilitación del trabajador.



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

4. Dentro de las causas relacionadas a la conducta del trabajador encontramos las referidas a la comisión de faltas graves⁴ o aquellas cuya causa es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan de su contrato de trabajo y que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral.
5. De esta manera, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador correspondería determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, debiendo verificar por tanto que el despido sea ajustado al procedimiento formal previsto y que la falta imputada al trabajador haya sido acreditada objetivamente en el procedimiento o a nivel judicial.
6. No obstante, si bien la falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también debe dejarse en claro que, ni el despido ni el motivo alegado pueden presumirse o deducirse, sino que, quien los acusa, debe probarlos; correspondiendo al empleador probar la causa del despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque⁵.

Las sanciones y el poder disciplinario del empleador.

7. Mediante el poder disciplinario, el empleador está legitimado para afectar la posición jurídica del trabajador dentro de la Empresa. Esta afectación se produce a través de sanciones mediante la cual le hace saber la transgresión de alguna obligación y/o prohibición laboral lícitamente

4 artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR

5 artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

impuesta que afecta la organización de la empresa y la disciplina laboral. De este modo, la sanción disciplinaria es la consecuencia inmediata que el trabajador sufre debido a un incumplimiento laboral en que incurre⁶.

8. Este mecanismo de autotutela privada no constituye un poder absoluto e ilimitado, sino que está sujeta a la observación de procedimientos y requisitos señalados en la Ley laboral⁷. En este sentido, para evitar la arbitrariedad en la facultad de imponer sanciones por parte del empleador, debe observarse lo dispuesto en los artículos 25, 26, 31 y 32, entre otros, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

Falta grave como causa justa de despido.

9. La falta en el derecho laboral, como inexecución o quebrantamiento de las obligaciones derivadas del contrato laboral por parte del trabajador, puede tener diversas intensidades o graduaciones, desde una falta leve hasta una falta grave. A estas diversas graduaciones de faltas laborales, le corresponde proporcionalmente diversas sanciones. Así, por ejemplo, a una falta grave le corresponde la sanción de destitución.

⁶ astro Arguelles, María Antonia, El régimen disciplinario en la empresa. Citado por Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>

⁷ La calificación como acto de autotutela privada del ejercicio del poder disciplinario significa que se encuentra sometido a diversos límites, restricciones y requisitos, que encuentran su fundamento último en la ley. El principal límite es que el reconocimiento de la posibilidad concreta de aplicar una sanción por infracciones laborales ha de provenir de la ley o del cuerpo normativo a que se remite la ley
Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

10. En nuestro ordenamiento existe un catálogo de supuestos que constituyen falta grave, no obstante, tales supuestos constituyen conceptos indeterminados, por lo que, en cada caso, es necesario concretizarlos. En este sentido, para efectos de establecer la gravedad de las infracciones, es necesario además considerar lo siguiente:

- a) Debe existir una infracción de los deberes “esenciales”⁸ que emanan del contrato
- b) Esta infracción debe ser de tal magnitud, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Sobre el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que suponen el quebrantamiento de la buena fe laboral.

11. El Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 prescribe 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.

⁸ El término “esencial”, no deja de ser un concepto indeterminado, aun cuando se pueda señalar como refiere Claus Krebs Paulsen : “son obligaciones esenciales de un contrato bilateral aquellas que permanentemente e invariablemente lo caracterizan, que lo hace ser lo que es

Fernández Toledo, Raúl. (2015). El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (44), 423-460. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512015000100013>



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta;

12. Entiende este Tribunal que la interpretación de esta disposición normativa, implica lo siguiente:

a) El trabajador debe incumplir sus obligaciones de trabajo.

b) Este incumplimiento debe suponer el quebrantamiento de la buena fe laboral.

c) El incumplimiento, debe ser de tal magnitud que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

13. En este sentido, para establecer la comisión de una falta grave, debemos establecer en principio la existencia de incumplimiento de una obligación laboral. Tal hecho sin duda debe ser objeto de acreditación.

14. Asimismo, luego de acreditar la existencia del incumplimiento de una obligación laboral, debemos establecer si esta infracción laboral supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. Este quebrantamiento de la buena fe laboral, no obstante, no implica que todo incumplimiento de obligación que le parezca al empleador o al propio órgano jurisdiccional, sea considerado como tal; sino aquellos que han sido razonablemente justificados.



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

15. En este sentido, para concretizar la idea de la buena fe, y evitar otorgarle un contenido arbitrario, es necesario establecer lo siguiente:

a) La buena fe, en nuestro ordenamiento constituye un principio, guía, o directriz y criterio de conducta de las partes contractuales en su relación laboral⁹

b) La buena fe, como principio, requiere una concreción en la medida que no todo incumplimiento de las obligaciones laborales puede significar, una vulneración al principio de la buena fe.

16. En este escenario, debemos establecer que la buena fe, constituye la base axiológica del derecho en general y del derecho laboral en particular, ya sea explícita o implícitamente. En este sentido, refiere la doctrina:

La buena fe es entendida como una “exigencia de la convivencia y de la solidaridad social” ¹⁰ que se presenta bajo un doble aspecto: a) “bajo un aspecto puramente negativo: aspecto que esta impreso en la máxima romana del “*alterum no laedere*” (D,1,1,10,1) y que lleva a exigir un comportamiento de respecto de conservación de la esfera del interés ajeno b) Bajo un aspecto positivo que impone no simplemente un comportamiento de respeto sin una comprometida colaboración con otros sujetos, dirigido a promover su interés”¹¹

Para la doctrina Alemana, la buena fe “es esencialmente un comportamiento de cooperación dirigida a cumplir de manera positiva las expectativas de la otra parte:

⁹ Pla Rodríguez, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El despido disciplinario en el Perú” en la revista IUS la revista N°38.

¹⁰ Uda Giovanni Maria. Citado por Espinoza Espinoza, Juan. *El principio de la buena fe* <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/3187/3097>

¹¹ Petrobon, Vittorino, citado por Espinoza Espinoza, Juan. Op. Cit



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

**CASACIÓN N.º 22271-2022
TUMBES**

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

comportamiento cuyos aspectos sobresalientes son la confianza, la fidelidad, el compromiso, la capacidad de sacrificio, la disponibilidad para socorrer a la contraparte y, en sede de negociación, de formación del contrato, la lealtad y la veracidad hacia la contraparte¹²

17. En suma, cuando se pretenda imputar a un trabajador la comisión de una infracción vinculada al incumplimiento de obligaciones laborales, no puede interpretarse como un hecho automático o implícito, que este incumplimiento de normas laborales este vinculada a la pérdida de confianza del empleador o como una infracción a la buena fe laboral.
18. Este quebrantamiento de la buena fe laboral, ocurrirá únicamente cuando el incumplimiento de obligaciones del trabajador, incida en una actuación particularmente grave del trabajador (deslealtad, infidelidad, falta de compromiso) que resulte objetivamente contraria a los intereses del empleador.
19. Finalmente, la interpretación que debe darse a lo previsto en el inciso a) del artículo 25 de la norma indicada como falta grave, debe implicar no solo que el incumplimiento de las obligaciones laborales, quebrante la buena fe laboral; sino que este incumplimiento, debe ser de tal magnitud o gravedad que justificadamente haga irrazonable o que no permita la subsistencia de la relación laboral.

Sobre los actos de violencia y grave indisciplina.

20. Otra falta grave merecedora de despido es la violencia e indisciplina grave en perjuicio del empleador, sus representantes, empleados

¹² Hartmann, (citado por E. Betti) Citado por Espinoza Espinoza, Juan. (op Cit)



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

jerárquicos u otros empleados, independientemente de que se produzcan dentro o fuera del lugar de trabajo cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral.

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 el 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.

21. Entendemos que el instrumento en cuestión tiene como objeto sancionar actividades que distorsionen la convivencia y buena organización de las empresas. Respecto a los actos de violencia no encontramos mayor dificultad en su interpretación pues debe realizarse a través de actos tangibles en contra de las personas indicadas. Sin embargo, estas deben ser acreditadas plenamente, siendo responsabilidad de probarlos a quien los acusa.
22. Por otro lado, respecto a la grave indisciplina el Tribunal Supremo entiende que la situación dada debe ser considerada en función de aquella conducta que altera el orden interno de la empresa y perturbe en cierta forma su armonía o normal actividad. Puede darse por tanto dentro del centro de trabajo o fuera de este, pero siempre vinculados a la relación laboral.



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- 23.** En este punto debemos señalar que no cualquier indisciplina configuraría esta falta que amerite el despido, sino más bien deben ser consideradas solo aquellas que se han graves, debiendo analizar las circunstancias, contextos y situaciones que rodean el acto y que además haga imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral, tal como sucede con lo previsto en el inciso a), previamente analizado.

Sobre el despido fraudulento.

- 24.** El Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 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].

- 25.** 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



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

inexistentes falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...).”

- 26.** 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 conductas fraudulentas por parte del empleador para despedir a un trabajador como las conductas fraudulentas que afectan los derechos fundamentales, como el contenido esencial del derecho al trabajo, el principio de razonabilidad, el principio de tipicidad etc.
- 27.** En este sentido, resultan lesivas a los derechos fundamentales y a nuestro ordenamiento jurídico.

ANÁLISIS DE LA INFRACCIÓN NORMATIVA.

Primera Infracción Normativa.

- 28.** Infracción normativa de los literales a) y f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.

La disposición normativa cuya infracción se alega, señalan 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 [...]
- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

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;

- 29.** El argumento esencial presentado por la parte recurrente es que sí sobre el acto imputado “uso indebido de mascarilla o no respetar el distanciamiento social en circunstancias externas del centro de trabajo y fuera de la relación y jornada laboral” hace irrazonable la subsistencia de la relación laboral, más aún cuando el hecho se suscita dentro del marco de la defensa de sus derechos laborales.
- 30.** La tesis interpretativa expuesta por la parte demandante se ciñe al hecho de que la parte demandante incurrió en la falta grave señalada en el literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 debido a que incumplió sus obligaciones contenidas en normas de carácter general sobre el distanciamiento social decretado por el estado en atención a la pandemia Covid-19.
- 31.** En este contexto, no debe perderse de vista, la excepcionalidad del recurso de casación, cuya finalidad nomofiláctica se centra en la uniformización de la jurisprudencia nacional y el alcance de los principios constitucionales de igualdad y seguridad jurídica, motivo por el cual, la interposición de este recurso no debe estar orientada a cuestionar el criterio adoptado por las instancias de mérito respecto a los hechos evaluados y decididos en el caso concreto, y menos pretender una nueva valoración probatoria, ya que vía recurso de casación no es posible volver a dicha actividad.



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- 32.** Sin perjuicio de lo señalado, para este Supremo Tribunal, la interpretación del dispositivo normativo denunciado y su relación con el incumplimiento de las obligaciones en el trabajo, se encuentra detallado en los párrafos 11 al 19 de la presente sentencia. En ese sentido, a efectos de considerar dentro de las causas justas de despido de la actora la falta grave debe considerarse de gran trascendencia tal es así que no permita la continuidad de la relación laboral.
- 33.** En ese contexto, de los hechos que se han sostenido a lo largo del presente proceso se observa que la demandante, conjuntamente con sus compañeros de trabajo, realizó una paralización (huelga) de sus funciones en atención justamente al reclamo de sus derechos laborales, lo que motivó su despido.
- 34.** Se observa también de los hechos señalados en el presente proceso, que existe una reglamentación general respecto al distanciamiento social y el uso de las mascarillas emitidas por el estado peruano sin embargo cabe la pregunta ¿el incorrecto distanciamiento y uso de las mascarillas dentro de un contexto de paralización o huelga por los derechos laborales pueden hacer que una relación laboral se torne en imposible o indeseable?
- 35.** A entender de este Tribunal Supremo esta situación de ninguna manera podría hacer imposible o indeseable la relación laboral porque no surgió inicialmente en las instalaciones de la empresa, ni principalmente por el incumplimiento de los deberes esenciales laborales de la demandante, sino que se dio fuera de las instalaciones y en atención a la paralización



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

realizada por el sindicato de trabajadores de la demandada por los intereses de sus reclamos sindicales, es decir, dentro del contexto de una huelga en atención a su derecho sindical.

- 36.** Lo señalado en modo alguno supone que el derecho a la huelga sea absoluto ni ilimitado no obstante no podría investirse de gravedad, el incorrecto distanciamiento y el uso incorrecto de las mascarillas, a la necesidad ejercer su medida de fuerza a través de los mecanismos necesarios para tal fin, más aún sí la falta imputada no se encuentra dentro del incumplimiento de los deberes esenciales laborales de la demandante.
- 37.** Por lo que, este Colegiado Supremo no comparte la conclusión arribada por las instancias de mérito, es decir, en el presente caso se configuró un despido fraudulento, en la medida que se utilizó los hechos (incorrecto distanciamiento y el uso incorrecto de las mascarillas), que fuera del marco de emergencia sanitaria no estaban previstas como infracción laboral grave, en la medida que se dieron en el marco de una actuación sindical. Estos hechos, que no pueden ser considerados como supuestos de incumplimiento de las obligaciones laborales que hubiesen quebrantado la buena fe laboral, fueron utilizados con propósitos subalternos para propiciar el despido del trabajador que venía ejerciendo su derecho a la sindicalización y huelga.
- 38.** Por estas consideraciones, al no haberse acreditado la causal de infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728; debemos declarar **fundada** la presente causal.



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

- 39.** Respecto al literal f) del artículo 25 del dispositivo legal en cuestión debemos señalar que estando circunscrito los actos dentro de un marco de paralización por la defensa de sus derechos laborales sindicales, estos debieron ser merituados en dicho contexto.
- 40.** Como ha sido mencionado no cualquier indisciplina configuraría falta que amerite el despido, sino más bien deben ser consideradas solo aquellas que se han graves debiendo analizarse necesariamente el contexto en que se dieron las situaciones y además la proporcionalidad en la sanción.
- 41.** Se sostiene que la demandante realizó actos de violencia y grave indisciplina al interrumpir el tránsito, poner en riesgo a compañeros de trabajo, pararse frente del bus, impedir el ingreso de los compañeros de trabajo a su centro de trabajo y enfrentarse a la Policía Nacional del Perú sin embargo esta situación no reviste de gravedad como sostiene la demandada al estar circunscritos dentro del marco de una paralización, no solo realizada por ella sino por un grupo de trabajadores.
- 42.** A criterio de este Colegiado Supremo si bien estas faltas pueden ser pasibles de sanción no consideramos adecuada el despido por cuanto esta es la sanción de mayor intensidad que se impone al trabajador toda vez que los hechos suscitados se dieron reiteramos dentro del marco de una paralización de labores por parte del sindicato al cual pertenece la demandante. Teniendo en cuenta que la Constitución Política del Perú reconoce el derecho de huelga.



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

**Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación,
negociación colectiva y derecho de huelga**

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.

Señala sus excepciones y limitaciones.

43. En ese sentido, lo que advierte este Colegiado Supremo es que la demandada lejos de analizar el contexto en que se realizaron los actos que bien podrían ser reprochables a la demandante y ser pasibles de una sanción en la proporción adecuada, en virtud del poder de dirección que posee, pretende revestir de gravedad los hechos, lo que hace que el despido de la demandante se dé con ánimo perverso.
44. Por lo tanto, al no haberse acreditado la causal de infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728; debemos declarar **fundada** la presente causal.

Segunda Infracción Normativa.

45. Inaplicación de la Sentencia N.º 976-2001-AA/TC
46. Sostiene como argumento que el Tribunal Constitucional ha descrito los requisitos del despido fraudulento, en ese sentido y conforme al marco normativo expuesto si la demanda es por despido fraudulento



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

corresponde a la demandada probar que el despido es por causa justa y se respete el debido proceso.

47. En ese sentido, como señalamos, el objeto del recurso no es la revaloración de los medios de prueba sino la interpretación de las normas y la uniformidad de la jurisprudencia. En el caso, los argumentos expuestos por la parte recurrente inciden en lo señalado razón por la que deberá declararse infundada la causal invocada. Sumado a ello, la sentencia en cuestión no constituye precedente vinculante conforme a lo previsto en el artículo VI del Título Preliminar de Código Procesal Constitucional.

DECISIÓN:

Por estas consideraciones y de conformidad con lo previsto por los artículos 36 y 37 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación presentado por la parte demandante, **Ericka Yuliana Risco Yarleque**; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista del veintisiete de agosto de dos mil veintiuno; y, **actuando en sede de instancia REVOCARON** la sentencia apelada del veintisiete de julio de dos mil veintiuno, que declaró infundada la demanda sobre reposición por despido fraudulento; y, **REFORMANDOLA** declararon **FUNDADA** la demanda; **ORDENARON** a la demandada reponer a la demandante en el mismo puesto de trabajo en el plazo de 5 días, bajo apercibimiento de ley; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el diario oficial “El Peruano”, bajo responsabilidad; en los seguidos por Ericka Yuliana Risco Yarleque contra Empresa Corporación Refrigerados INY Sociedad Anónima Cerrada, sobre reposición por despido fraudulento; y los devolvieron. **Ponente señor Bustamante del Castillo, Juez Supremo.**



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

CASACIÓN N.º 22271-2022

TUMBES

**Reposición por despido fraudulento
PROCESO ORDINARIO – LEY N.º 29497**

S.S.

CASTILLO LEÓN

BUSTAMANTE DEL CASTILLO

YALÁN LEAL

ATO ALVARADO

YANGALI IPARRAGUIRRE

Rrt/Cgv