



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

Sumilla. Las faltas graves tipificadas en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral.

Palabras clave. Despido fraudulento, razonabilidad, agresión verbal.

Lima, cuatro de diciembre de dos mil veinticuatro

VISTA; la causa número veinticuatro mil cuatrocientos dos, guion dos mil veintidós, guion **DEL SANTA**, en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **LUIS ENRIQUE REYES LOPEZ**, mediante escrito del veinte de mayo de dos mil veintiuno, que corre de fojas ciento sesenta y siete a ciento ochenta y cuatro del expediente digitalizado número **01952-2020-0-25-JR-LA-02**, contra la **Sentencia de vista** contenida en la resolución del tres de mayo de dos mil veintiuno, que corre de fojas ciento cincuenta y ocho a ciento sesenta y cuatro, que resuelve **confirmar** la **sentencia apelada** contenida en la resolución de fecha diecinueve de marzo de dos mil veintiuno, que corre de fojas setenta y nueve a ochenta y ocho, que declara **infundada** la demanda; en el proceso seguido contra la parte demandada, **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NEPEÑA**, sobre **reposición**.

CAUSALES DEL RECURSO

Por resolución de fecha veintiséis de octubre de dos mil veintitrés, que corre de fojas cincuenta y cinco a cincuenta y ocho, se declaró procedente el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, por las siguientes causales:



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

- i) Infracción normativa del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.*
- ii) Infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.*

Por consiguiente, corresponde a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO

Primero. Antecedentes del caso

a) Pretensión. Según escrito de demanda de fecha diecinueve de noviembre de dos mil veinte, el actor solicita judicialmente: la reposición por despido fraudulento, y consecuentemente, inaplicable la sanción de despido contenida en la Carta número 045-2020-SGRH-MDN.

b) Sentencia de primera instancia. El Segundo Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de fecha diecinueve de marzo de dos mil veintiuno, declaró **infundada** la demanda interpuesta por Luis Enrique Reyes López contra la Municipalidad Distrital de Nepeña, sobre reposición por despido fraudulento.

c) Sentencia de segunda instancia. La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante sentencia de vista de fecha tres de mayo de dos mil veintiuno, el colegiado resuelve **confirmar** la sentencia, bajo similares argumentos.

Segundo. La infracción normativa



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado 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 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.

Cuarto. Sobre la causal procesal

La causal declarada procedente en el **ítem i)**, está referida a la **infracción normativa del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú**, que prescribe:

“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”.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

Quinto. Delimitación del objeto de pronunciamiento

Conforme a la causal procesal de casación declarada procedente, el análisis debe circunscribirse a determinar si se han infringido o no el **inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú**, relacionado al derecho a la observancia del debido proceso. De advertirse la infracción normativa de carácter procesal, corresponderá a esta Sala Suprema declarar fundado el recurso de casación interpuesto y la nulidad de la resolución recurrida, de conformidad con el artículo 39 de la Ley número 29497¹, Nueva Ley Procesal del Trabajo; en sentido contrario, de no presentarse la afectación alegada por la parte recurrente, la causal devendrá en infundada.

Sexto. El derecho al debido proceso.

a) Definición de derecho al debido proceso.

El debido proceso puede definirse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben ser respetadas en todo tipo de proceso judicial o administrativo con la finalidad de expedir una resolución acorde al ordenamiento jurídico, pero sobre todo justa.

El derecho al debido proceso está consagrado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, el cual establece como un principio y derecho de la función jurisdiccional el siguiente:

“[...] 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

¹ Ley número 29497.- Nueva Ley Procesal del Trabajo

“Artículo 39°.- Consecuencias del recurso de casación declarado fundado

Si el recurso de casación es declarado fundado, la Sala Suprema casa la resolución recurrida y resuelve el conflicto sin devolver el proceso a la instancia inferior. El pronunciamiento se limita al ámbito del derecho conculcado y no abarca, si los hubiere, los aspectos de cuantía económica, los cuales deben ser liquidados por el juzgado de origen. En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió”.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.

b) Dimensiones del derecho al debido proceso.

La doctrina distingue entre debido proceso sustantivo y debido proceso adjetivo.

El debido proceso sustantivo, según SAGUEZ: *“se [...] refiere a la necesidad que las sentencias (y también, en general, las normas) sean valiosas en sí mismas, esto es que sean razonables. Ello alude a un aspecto de fondo o de contenido de la decisión”.*²

Se puede concluir que la *dimensión sustantiva* del debido proceso brinda protección frente a normas legales o actos arbitrarios provenientes de autoridades, funcionarios o particulares, controlando la razonabilidad y proporcionalidad de los mismos.

Mientras que el debido *proceso adjetivo* está referido a las garantías procesales que deben respetarse en todo proceso judicial o administrativo, e incluso en las relaciones entre privados, con la finalidad que dichos procesos se desarrollen y concluyan con el máximo respeto a los derechos de los intervinientes.

c) Contenido del derecho al debido proceso.

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

- i) Derecho a un juez predeterminado por la ley.
- ii) Derecho de defensa y patrocinio por un abogado.
- iii) Derecho a un juez independiente e imparcial.

² SAGUEZ, Néstor Pedro: Elementos de Derecho Constitucional, Tomo II, p. 756.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

- iv) Derecho a la prueba.
- v) Derecho a la motivación de las resoluciones.
- vi) Derecho a los recursos.
- vii) Derecho a la instancia plural.
- viii) Derecho a la prohibición de revivir procesos fenecidos.
- ix) Derecho al plazo razonable.

d) El derecho al debido proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El artículo III del Título Preliminar de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como uno de los fundamentos del proceso laboral, la observancia por los jueces del debido proceso.

Séptimo. Doctrina jurisprudencial

Con relación al derecho constitucional reconocido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, esta Sala Suprema en la **Casación número 15284-2018-CAJAMARCA** de fecha veintiséis de agosto del dos mil veintiuno, ha establecido, con la calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

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

1. *Carezca de fundamentación jurídica.*
2. *Carezca de fundamentos de hecho.*
3. *Carezca de lógica.*



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

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

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

El **Tribunal Constitucional** en la Sentencia recaída en el **Expediente número 4907-2005-HC/TC** de fecha ocho de agosto de dos mil cinco, en sus **fundamentos dos, tres y cuatro** ha expresado lo siguiente respecto al debido proceso:

*“[...] 2. El artículo 139 de la Norma Suprema establece los principios y derechos de la función jurisdiccional. El inciso 3 garantiza la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. 3. En ese sentido, la exigencia de su efectivo respeto no solo tiene que ver con la necesidad de garantizar a todo justiciable determinadas garantías mínimas cuando este participa en un proceso judicial, sino también con la propia validez de la configuración del proceso, cualquiera que sea la materia que en su seno se pueda dirimir, como puede ser la actividad investigatoria realizada por el órgano jurisdiccional. De esta forma, el debido proceso no solo es un derecho de connotación procesal que se traduce, como antes se ha dicho, en el respeto de determinados atributos, sino también una institución compleja que desborda el ámbito meramente jurisdiccional. 4. El artículo 4 del Código Procesal Constitucional, recogiendo lo previsto en los instrumentos internacionales, **consagra el***



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

derecho al debido proceso como atributo integrante de la tutela procesal efectiva, que se define como aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan este y otros derechos procesales de igual significación [...]'. [Énfasis propio]

En el séptimo fundamento de la Sentencia de fecha trece de octubre de dos mil ocho, recaída en el Expediente número 00728-2008-PHC-TC, respecto a la debida motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional 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 cualificadas.

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; permitiendo a los justiciables conocer cuáles fueron los hechos, motivos y normas en que se basó la autoridad para tomar su decisión; de igual forma, permitirá al órgano superior, ante la interposición de un recurso, determinar si las razones expuestas por el órgano inferior se ajustan al ordenamiento jurídico vigente.

Octavo. Análisis del caso concreto



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

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 no se ha considerado ni analizado debidamente que la apertura del procedimiento de despido ha vulnerado el principio de inmediatez, en tanto conforme se ha señalado entre la toma de conocimiento por parte de la demandada del acto considerado como falta grave, esto es el dos de octubre de dos mil veinte y la notificación de la carta de pre aviso de despido, esto es el veintiuno de octubre de dos mil veinte, han transcurrido diecinueve días vulnerándose el principio de inmediatez en la solo apertura del procedimiento de despido. Asimismo, indica que no se ha cumplido con analizar que, al cursarle la carta de pre aviso de despido, no se hizo mención respecto si el demandante tuvo antecedentes disciplinarios que hagan razonable optar por la decisión de la sanción del despido.

Noveno. 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.

Décimo. En el presente caso, se aprecia que la sentencia de vista ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional, por cuanto la decisión adoptada se ha ceñido estrictamente a los medios probatorios aportados al proceso, mostrados y debatidos en el proceso, así como el análisis de la normativa aplicable al caso en concreto, de manera que dicha resolución no puede ser cuestionada por ausencia o defecto en la motivación y/o sobre algún supuesto que vulnere el debido proceso, en tanto se ha cumplido con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su decisión.



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

Décimo primero. En consecuencia, se debe señalar que, de lo expuesto en la parte considerativa y resolutive de la sentencia emitida por el Colegiado de la Sala Superior no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra el debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales, por lo que la causal invocada se debe declarar **infundada**.

Décimo segundo. **Sobre la infracción normativa de carácter material declarada procedente**

La causal material declarada procedente está referida a la **infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR**, la cual prescribe lo siguiente:

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728:

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves: (...) f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente (...).”

Décimo tercero. **Delimitación del objeto de pronunciamiento**

Conforme se verifica del recurso de casación y lo actuado por las instancias de mérito, el tema en controversia está relacionado a determinar, si se encuentra justificado o no el despido, por la causal tipificada en el inciso f) del artículo 25 del



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Décimo cuarto. 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”³.

Por su parte, Pla Rodríguez señala:

“El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo”⁴.

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.⁵

Dentro de las causas relacionadas a la conducta del trabajador encontramos las referidas a la comisión de faltas graves⁶ o aquellas cuya causa es la infracción por

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

⁴ PLÁ RODRIGUEZ, citado por *ibíd.* pp. 66.

⁵ Vid MONTROYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.

⁶ artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

el trabajador de los deberes esenciales que emanan de su contrato de trabajo y que hagan irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

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.

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 invoque⁷.

Décimo quinto. Las sanciones y el poder disciplinario del empleador

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 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 incurre⁸.

Este mecanismo de autotutela privada, no obstante, no constituye un poder absoluto e ilimitado; sino que está sujeta a la observación de procedimientos,

⁷ artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 003-97-TR

⁸ 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>



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

requisitos, señalados en la Ley laboral⁹. 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, 32, entre otros del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

Décimo sexto. 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 número 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”*¹⁰.

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

⁹ 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>

¹⁰ 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.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el Expediente número 976-2001-AA/TC, proceso seguido por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú S.A.A, 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 [...]”.*
(el énfasis es nuestro).

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, 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 fraude¹¹.

¹¹ 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 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

- b) Las 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.

Décimo séptimo. Falta grave como causa justa de despido

La falta en el derecho laboral, como inejecución 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.

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”¹² que emanan del contrato.
- b) **Esta infracción debe ser de tal magnitud, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.**

Décimo octavo. Solución al caso concreto

La parte recurrente señala, en su escrito de casación, que la Sala Superior ha tomado como un hecho no cuestionado y acreditado que mediante carta de descargo el

¹² 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>



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

demandante indica que el señor Jhon Diestra Osorio, Sub Gerente de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal, **con su desconocimiento e ineptitud viene hostilizándolo y cometiendo abuso de autoridad**; sin embargo, no ha tomado en cuenta que dicha frase no se enmarca como un acto de faltamiento de palabra y por tanto, no debe ser considerado como falta grave, acreditándose que la misma no se encuentra prevista en la ley como falta, vulnerándose el principio de tipicidad.

Décimo noveno. Al respecto, la Sala Superior ha señalado en el considerando décimo primero de la sentencia de vista que es un hecho no cuestionado y que se encuentra debidamente acreditado que, el demandante mediante su descargo de fecha dos de octubre del dos mil veinte (02/10/2020), luego de señalar su cargo y horario de trabajo, indica que el señor Jhon Diestra Osorio, Sub Gerente de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal, con su desconocimiento e ineptitud viene hostilizándole y cometiendo abuso de autoridad. En consecuencia, se desprende que el demandante ha cometido la falta de grave relacionado al faltamiento de la palabra escrita en agravio de su superior, por lo que la imputación realizada por la demandada se encuentra debidamente tipificada como una falta; por consiguiente, no se trata de un hecho inexistente o que no se encuentre prevista en la Ley como una falta.

Vigésimo. De lo antes expuesto, corresponde mencionar que esta Sala Suprema mediante Casación Laboral número 13016-2022 Lima, sobre la falta grave contemplada en el f) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR; ha señalado en su noveno considerado lo siguiente: “(...) ***Nótese, que el inciso f) del artículo 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece como falta grave el acto que revista precisamente una gravedad de tal índole que no pueda continuarse con el vínculo laboral, y en segundo lugar, dicha causal, establece expresamente que el faltamiento de palabra verbal debe causar agravio al empleador o al trabajador, sin embargo, dadas las circunstancias en que sucedieron los hechos, esto es, en un contexto de broma realizada por el compañero de trabajo Juan Arteaga al demandante, es que dichos***



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

gestos fueron valorados por la Sala Superior como inocuos para dicho trabajador, máxime si no existe evidencia del agravio producido a dicho trabajador, o a la empresa”.

Vigésimo primero. En base a lo acotado, para que se configure la falta grave sobre faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores; necesariamente la misma debe revestir una gravedad de tal índole que no pueda continuarse con el vínculo laboral, y que la misma deba causar un agravio al empleador o al trabajador.

Vigésimo segundo. De la revisión de lo actuado en el presente caso, se tiene que mediante **Memorándum número 222-SGRH-MDN-2020** de fecha veintiocho de setiembre de dos mil veinte, la entidad demandada solicita al demandante presentar sus descargos sobre los hechos informados mediante **Informe número 140-2020-SC/MDN**, por el cual el Jefe de la Unidad de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal, señor Jhon Wilmer Diestra Osorio, informa lo siguiente:

“(…) Que el Agente Reyes López Luis Enrique, quien se desempeña como Agente de Seguridad Ciudadana en apoyo a la Policía Municipal el día sábado 26 de Setiembre del presente año se retiró de su punto de trabajo siendo las 10:00 am como de costumbre. Así mismo, manifiesto que mi persona dio una llamada de atención al Agente, la cual me indica que labora 45 horas a la semana por ser obrero (…)”.

El demandante presenta sus descargos contra dicho memorándum con fecha dos de octubre de dos mil veinte, en donde luego de explicar lo referente a su horario laboral, en su punto quinto manifiesta lo siguiente:

“Por su total desconocimiento e ineptitud del sr. Jhon Diestra Osorio, con sus recuentes informes en mi contra, viene hostilizándome y cometiendo abuso de autoridad, razón por la cual mucho agradeceré que su despacho lo ilustre el cargo y el horario laboral que ostento en la actualidad”



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

Vigésimo tercero. Siendo así, en cuanto a los hechos imputados al demandante, si bien se encuentra acreditado que mediante carta de descargos de fecha dos de octubre de dos mil veinte, el demandante utiliza la frase “desconocimiento e ineptitud” en contra del sr. Jhon Diestra Osorio, no obstante, tal circunstancia en modo alguno puede ser sancionado estrictamente con la figura del despido, como medida única, pues como bien se ha indicado, el contexto en que se suscitó tal hecho, fue cuando el demandante ejercía su derecho a la defensa contra los hechos imputados por el Jefe de la Unidad de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal, para lo cual incluso al momento de presentar sus descargos, el actor cumplió con adjuntar el Reglamento de Asistencia Puntualidad y Permanencia del Personal de la entidad demandada con el cual aparentemente acreditaría su horario laboral y desvirtuaría los cargos imputados en su contra.

Vigésimo cuarto. Por lo que en rigor, no se evidencia que la expresión utilizada por el demandante constituya realmente un agravio al Jefe de la Unidad de Seguridad Ciudadana y Policía Municipal de tal índole que pueda configurarse como una falta grave que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral, no observándose el contexto en que sucedieron los hechos y si la conducta del trabajador haya generado algún perjuicio a la demandada o haya traído consigo otros daños que se encuentren debidamente acreditados, de tal forma que haga irrazonable la continuidad de la relación laboral entre las partes, o en su defecto debió imponérsele una sanción más leve que el mismo despido, por lo que esta acción asumida por la entidad demandada colisiona directamente con el principio de razonabilidad, mucho más, si en el contexto de este particular caso, no se ha evaluado la gravedad de los hechos y los antecedentes disciplinarios del trabajador por lo que se concluye, que estamos ante una sanción desproporcionada, que conlleva a denotar la existencia de un ánimo perverso contrario a la rectitud de las relaciones laborales, lo que trae como consecuencia, que el despido en cuestión sea fraudulento.

Vigésimo quinto. En mérito a lo expuesto, se advierte que el Colegiado Superior ha incurrido en infracción normativa por interpretación errónea del literal f) del



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 24402-2022
DEL SANTA
Reposición
PROCESO ABREVIADO LABORAL - NLPT**

artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, por lo que la causal denunciada deviene en **fundada**.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **LUIS ENRIQUE REYES LOPEZ**, mediante escrito del veinte de mayo del dos mil veintiuno; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de vista** contenida en la resolución del tres de mayo del dos mil veintiuno, y **actuando en sede de instancia; REVOCARON** la **sentencia apelada** de fecha diecinueve de marzo de dos mil veintiuno, que declaró **infundada la demanda**, y **reformándola** la declararon **fundada** la demanda, disponiendo la reposición del demandante. **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “*El Peruano*” conforme a ley; en el proceso abreviado seguido contra la parte demandada, **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NEPEÑA**, sobre **reposición**; y los devolvieron. Interviniendo como **ponente** el señor Juez Supremo **Malca Guaylupo**.

S.S.

RAMAL BARRENECHEA

MALCA GUAYLUPO

CARRASCO ALARCÓN

CARLOS CASAS

YANGALI IPARRAGUIRRE

CACC/GEHB