

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16063-2023
MOQUEGUA**

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

Sumilla. El despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Lima, siete de octubre de dos mil veinticinco

VISTA; la causa número dieciséis mil sesenta y tres, guion dos mil veintitrés, guion **MOQUEGUA**; en audiencia pública de la fecha, y producida 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, **Benito Odolio Shuan Rodríguez**, mediante escrito presentado el tres de octubre de dos mil veintidós (folios ochenta y dos al ciento diez), contra la **sentencia de segunda instancia**, de fecha catorce de setiembre de dos mil veintidós (folios cincuenta y ocho al setenta y nueve), que **revocó la sentencia de primera instancia**, de fecha uno de julio de dos mil veintidós (folios cuarenta y cinco al cincuenta y cuatro), que declaró **fundada** la demanda; y la **reformó a infundada**; en el proceso abreviado laboral seguido contra la parte demandada, **Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Agua Potable y Alcantarillado de Ilo Sociedad Anónima**, sobre reposición por despido fraudulento.

CAUSAL DEL RECURSO

Mediante resolución de fecha diecisiete de julio de dos mil veinticuatro, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por la causal siguiente:

- a) Inaplicación del numeral 3 del artículo 139º de la Constitución Política del Perú.**
- b) Inaplicación del artículo 31 y 32 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 aprobado por el Decreto Supremo N.º 003-97-TR.**

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16063-2023
MOQUEGUA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento al respecto.

I. CONSIDERANDO

Antecedentes del proceso

Primero. A fin de establecer la existencia de las infracciones arriba señaladas, es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso:

- 1.1. De la pretensión demandada:** En el escrito de demanda de fecha siete de diciembre de dos mil veintiuno (folios doscientos treinta y ocho al trescientos cuatro), el demandante solicitó la reposición por despido fraudulento.
- 1.2. Sentencia de primera instancia:** El Juzgado de Trabajo de Ilo de la Corte Superior de Justicia de Moquegua, a través de la sentencia de fecha uno de julio de dos mil veintidós, declaró fundada la demanda y ordenó reponer al demandante.
- 1.3. Sentencia de segunda instancia:** La Sala Mixta Descentralizada de Ilo de la misma Corte Superior, mediante sentencia de fecha catorce de setiembre de dos mil veintidós, revocó la sentencia apelada y reformó a infundada la demanda.

Segundo. Infracción normativa

La infracción normativa se conceptualiza como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación.

De la causal procesal: inaplicación del numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

Tercero. El artículo constitucional cuestionado en casación establece:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16063-2023
MOQUEGUA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

“Artículo 139. Son principios y derechos de la función jurisdiccional: [...]

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación...”.

El derecho al debido proceso

Cuarto. Desarrollando sus características encontramos lo siguiente:

a) Definición del 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.

b) 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 las sentencias 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.
- 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.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16063-2023
MOQUEGUA**

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

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

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

Análisis del caso concreto

Quinto. El demandante sostiene que el Colegiado incurre en la infracción al debido proceso al evaluar el procedimiento del despido del demandante.

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Sexto. La presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido o no en la infracción al debido proceso, de tal trascendencia, que conlleve a la nulidad de los actuados.

Séptimo. Revisada la sentencia expedida por la Sala Superior, se ha verificado que su decisión es correcta, y tiene desarrollada una fundamentación lógica jurídica suficientemente motivada de acuerdo a ley y a los medios probatorios actuados en el proceso, habiendo evaluado detalladamente en los numerales 39 al 70, los aspecto fácticos y jurídicos respecto a la falta grave imputada al demandante; por lo tanto, podemos concluir que la sentencia de vista se ha emitido con observancia al debido proceso, no advirtiéndose vicio alguno de nulidad que afecte la citada garantía de carácter procesal prevista en nuestra Constitución Política.

Octavo. Por consiguiente, podemos afirmar que no existe vulneración al debido proceso, acogido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, por lo cual la causal procesal denunciada es **infundada**.

Al haberse declarado infundada la causal de orden procesal, es pertinente emitir pronunciamiento respecto a las causales de orden material.

De la causal material: inaplicación del artículo 31 y 32 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Decreto Supremo N.º 003-97-TR.

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16063-2023
MOQUEGUA**

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

Noveno. La normativa referida establece 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 formule, 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.

Artículo 32.- El despido deberá ser comunicado por escrito al trabajador mediante carta en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

Si el trabajador se negara a recibirla le será remitida por intermedio de notario o de juez de paz, o de la policía a falta de aquéllos.

El empleador no podrá invocar posteriormente causa distinta de la imputada en la carta de despido. Sin embargo, si iniciado el trámite previo al despido el empleador toma conocimiento de alguna otra falta grave en la que incurriera el trabajador y que no fue materia de imputación, podrá reiniciar el trámite...”

Respecto al despido.

Décimo. 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.

En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16063-2023
MOQUEGUA**

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

subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador; y b) relacionadas con la conducta del trabajador.

Falta grave por la conducta del trabajador

Décimo primero. Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra las faltas graves previstas en el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 003-97-TR .

Sobre estas faltas, el despido disciplinario exige un incumplimiento grave y, normalmente, por culpa del trabajador y exige una delimitación y causas precisas que numera el artículo 25.

Si bien la falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente el artículo 37 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuando señala que, ni el despido ni el motivo alegado se deducen o presumen, quien los acusa debe probarlos, correspondiendo al empleador probar la causa de despido y al trabajador la existencia de la misma cuando la invoque.

El Despido Fraudulento

Décimo segundo. En relación al despido fraudulento, el Tribunal Constitucional ha sostenido en el Expediente N.º 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, que este despido se produce cuando:

“Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumpla con la imputación de una

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16063-2023
MOQUEGUA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

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”**. (Resaltado nuestro).

El despido fraudulento: elementos y manifestaciones

Décimo tercero. Entre los elementos a tomar en cuenta para establecer si se ha configurado un despido fraudulento, se encuentran:

- a. Si se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- b. Si se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- c. Si se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.
- d. Si el despido se produce en base a la fabricación de pruebas

El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N.º 0206-2005-PA/TC, ha referido que existe despido fraudulento:

“... cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente ...”.

Análisis del caso concreto

Décimo cuarto. La parte recurrente alega que:

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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16063-2023
MOQUEGUA**

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

«... La demandada no subsumió de forma clara y expresa cuál de los hechos imputados supone el “incumplimiento de la obligación de trabajo” y que supone “el incumplimiento de la buena fe laboral” ...»

Delimitación del objeto de pronunciamiento

Décimo quinto. La controversia del presente caso está centrada en determinar si existe o no un procedimiento válido del despido del demandante.

Décimo sexto. Evaluando los actuados, se verifica que el demandante en la fecha de imputación de la falta grave era Supervisor de Catastro Comercial, habiendo sido despedido por comisión de falta grave imputada al demandante conforme en la carta de pre-aviso, ampliación de pre-aviso y despido obrantes a folios 17-19; 43-47 y 79-86 respectivamente.

Décimo séptimo. Asimismo, se evidencia que existe una clara descripción de la imputación consistente en que el día 24 de septiembre del 2021, encontrándose gozando de licencia con goce de haberes como en su condición de personal de riesgo en circunstancias de la pandemia COVID 19, fue grabado en video como asistente a una reunión social, inobservando su condición de persona vulnerable.

Conducta que no ha sido negada por el demandante, quien lejos de argumentar que la falta imputada no existe, centra sus argumentos en temas administrativos respecto a la orden del médico ocupacional y al diagnóstico que sustentó la licencia con goce de haber, alegato que tampoco cuenta con sustento probatorio al no impugnar en la fecha de su otorgamiento y que solo ha sido materia de reclamo varios meses después, cuando la misma ya se encontraba consentida.

Décimo octavo. En esas condiciones de la conducta laboral del demandante, se ratifica que la demandada ha cumplido con el procedimiento de pre-aviso de la imputación de falta grave, el descargo del trabajador y el despido subsecuente; que establecen los artículos cuestionados en el recurso de casación del demandante.

Décimo noveno. Finalmente, este Supremo Tribunal coincide con el análisis de la instancia superior, cuando determina que no se ha configurado un despido



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

**CASACIÓN LABORAL N.º 16063-2023
MOQUEGUA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

fraudulento del demandante, porque la falta imputada ha sido objetivamente comprobada; y, los hechos que configuran la misma no son falsos, imaginarios, o contrarios a la verdad, y tampoco incumplen con el presupuesto de la legalidad o tipicidad.

Vigésimo. Por los fundamentos antes expuestos, este Supremo Tribunal concluye que no existe vulneración por inaplicación de los artículos 31 y 32 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728; por tal motivo, corresponde declarar **infundada** la causal denunciada.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante, **Benito Odolio Shuan Rodríguez**, mediante escrito presentado el tres de octubre de dos mil veintidós (folios ochenta y dos al ciento diez); en consecuencia, **NO CASARON** la **sentencia de segunda instancia**, de fecha catorce de setiembre de dos mil veintidós (folios cincuenta y ocho al setenta y nueve). **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial *El Peruano*, conforme a ley; en el proceso abreviado laboral seguido contra la parte demandada, **Empresa Prestadora de Servicios de Saneamiento de Agua Potable y Alcantarillado de Ilo Sociedad Anónima**, sobre **reposición por despido fraudulento**; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo Ato Alvarado. Devuélvanse los actuados.

S.S.

ARÉVALO VELA

FIGUEROA NAVARRO

ALVARADO PALACIOS DE MARÍN

ATO ALVARADO

ESPINOZA MONTOYA

FKGL/NLC