

El impugnante denuncia las siguientes causales en su recurso: i) Interpretación errónea del artículo 1321° del Código Civil. ii) Inaplicación de los artículos 67° y 68° del Decreto Supremo número 002-72-TR y artículos 1303° y 1304° del Decreto Supremo número 42-F, Reglamento de Seguridad Industrial. iii) Contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República o las Cortes Superiores de Justicia **Sexto:** En cuanto a la causal anotada en el **acápite i)**, se tiene que el impugnante cumple con señalar la infracción normativa al sustentar que resulta irrelevante el argumento del Colegiado Superior referido a que no hay relación de causalidad, tras considerar que habían transcurrido más de dieciocho años desde su fecha de cese, pero que dicha enfermedad profesional lo había adquirido durante el vínculo laboral con la demandada. Sin embargo, de los sustentos de la causal no se parecía cuál sería la interpretación correcta que la Sala Superior debió adoptar respecto a la norma denunciada, como lo exige la norma, debido a lo cual la causal bajo examen no cumple con la exigencia prevista en el inciso b) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, deviniendo en **improcedente**. **Séptimo:** Respecto a la causal mencionada en el **acápite ii)**, corresponde señalar que el recurrente no cumple con precisar las razones por las que considera que la Sentencia de Vista debió aplicar las disposiciones invocadas, pues para denunciar la inaplicación no es suficiente citar las normas, sino también señalar por qué debieron ser aplicadas por el Colegiado Superior; asimismo, sobre el argumento del recurrente según el cual la Sala de mérito ha señalado que la emplazada no tiene la obligación de proporcionarle los implementos de seguridad, no se observa cómo ello se orienta a desvirtuar la apreciación de la inexistencia de nexa causal, cuando la Sentencia de Vista hace referencia al transcurso de más de dieciocho años entre la extinción del vínculo laboral y la evaluación médica. En ese sentido, se tiene que la causal invocada no cumple con la exigencia prevista en el inciso c) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, deviniendo en **improcedente**. **Octavo:** En cuanto a la causal referida en el **acápite iii)**, corresponde señalar que el recurrente no cumple con el requisito previsto en el inciso d) del artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021, referido a la exigencia de fundamentar con claridad y precisión cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción, no siendo suficiente citar partes de las sentencias cuya contradicción se invoca, como lo hace el actor al invocar la presente causal, en razón de lo cual su recurso en este extremo debe ser declarado **improcedente**. Por tales consideraciones y en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley número 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley número 27021: Declararon **IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Fructuoso Víctor Mamani Condori**, mediante escrito presentado el doce de junio de dos mil diecisiete, que corre de fojas doscientos noventa y siete a trescientos tres; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a Ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la demandada, **Empresa Minera del Centro del Perú Sociedad Anónima en Liquidación**, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Yaya Zumaeta**; y los devolvieron. SS. ARÉVALO VELA, DE LA ROSA BEDRIÑANA, YRIVARREN FALLAQUE, YAYA ZUMAETA, MALCA GUAYLUPO **C-1640300-360**

#### CAS. LABORAL N° 18225-2016 DEL SANTA

Reposición por despido fraudulento y otros. PROCESO ORDINARIO - NLPT. **Sumilla:** Se configura un despido fraudulento, entre otros, cuando medie engaño, esto es, se procede de manera contraria a la verdad contravinando la buena fe laboral y se materializa cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios. Lima, veintidós de noviembre de dos mil diecisiete. **VISTA:** la causa número dieciocho mil doscientos veinticinco, guion dos mil dieciséis, 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 demandada, **Terminal Portuario de Chimbote – U.E. Gobierno Regional de Ancash**, mediante escrito presentado el veinticuatro de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa a ciento noventa y seis, contra la Sentencia de Vista de fecha ocho de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta a ciento ochenta y cinco, que **confirmó** la Sentencia apelada de fecha tres de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta y siete, que declaró **fundada** la demanda; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Mario Ricardo Linares Arroyo**, sobre reposición por despido fraudulento y otros. **CAUSAL DEL RECURSO:** El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante Resolución de fecha once de julio de dos mil diecisiete, que corre en fojas sesenta y cinco a sesenta y ocho, del cuaderno de casación, por la siguiente causal: **infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo**

**25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR;** correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. **CONSIDERANDO: Primero: Antecedentes del caso: a) Pretensión:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veinticuatro a cincuenta, el actor solicita como pretensión principal su reposición por haber sido objeto de despido fraudulento; en consecuencia, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, y como pretensión subordinada, la indemnización por despido arbitrario; más intereses legales, con costos del proceso. Asimismo, como segunda pretensión principal solicita la indemnización por daños y perjuicios por daño moral. **b) Sentencia de primera instancia:** El Juez del Segundo Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia Del Santa, mediante Sentencia de fecha tres de noviembre de dos mil quince, declaró fundada la demanda, al considerar que se le atribuyó al demandante un hecho falso. Asimismo, no se acreditó que la paralización indicada por la parte demandada, originó perjuicios y daños, por lo que, no resultó proporcional despedir al demandante; más aún, si se llegó a probar en autos que el actor no laboró el día once de junio de dos mil quince en la Puerta número uno, sino en el Muelle número dos. En consecuencia, se acredita que el actor fue objeto de despido fraudulento, motivo por el cual, procede su reposición y el pago de una indemnización por daños y perjuicios. **c) Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Laboral – Sede Periférica I, mediante Sentencia de Vista de fecha ocho de agosto de dos mil dieciséis, confirmó la Sentencia emitida en primera instancia que declaró fundada la demanda, al argumentar que la falta grave imputada por la parte demandada, sobre la reiterada paralización intempestiva de labores., constituye un hecho no ocurrido en el presente, por cuanto según se aprecia de autos y de los hechos imputados por la demandada, se tiene que si bien el actor realizó una paralización intempestiva de labores, esto se hizo únicamente el día once de junio de dos mil quince, es decir, no ha sido reiterada como falsamente señaló la demandada. En consecuencia, se le atribuye una falta no prevista legalmente en relación al hecho suscitado, vulnerando el principio de tipicidad. **Segundo: Infracción normativa** 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 causales que anteriormente contemplaba el artículo 56° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. **Tercero:** La causal declarada procedente, está referida a la **infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.** El artículo en mención, prescribe: "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. 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." **Cuarto: 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 el despido, por la causal tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, o por el contrario, se ha configurado un despido fraudulento, por hechos inexistentes. **Quinto: 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". Por su parte, Pla Rodríguez señala: "El despido es un acto unilateral por el cual el empleador pone fin al contrato de trabajo". 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.<sup>3</sup> En relación a ello, el despido debe estar fundado en una causa justa, por lo que se limita el poder que tiene el empleador, dentro del elemento de la subordinación, tal es así que nuestra legislación ha contemplado en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, las causas justas de despido, bajo dos ámbitos: a) relacionadas con la capacidad del trabajador y b) relacionadas con la conducta del trabajador. Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causas referidas a la comisión de faltas graves, siendo las previstas en el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, entre otras, el siguiente: "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*". **Sexto: En relación a la falta grave, prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.** La buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente<sup>4</sup>. Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones. Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentra relacionada el incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad. Además, que las directrices impartidas por el empleador, a través de su Reglamento Interno de Trabajo, deben ser cumplidas cabalmente por los trabajadores; pues de lo contrario, el empleador se encuentra facultado para imponer la sanción respectiva. Si bien los empleadores tienen la facultad para despedir al trabajador por haberse configurado una falta grave, dicha infracción debe estar respaldada con pruebas suficientes, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 26° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que establece que las faltas graves, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir. **Séptimo: El despido fraudulento** El Tribunal Constitucional en el fundamento octavo de la Sentencia de fecha veintiocho de noviembre de dos mil cinco, recaída en el Expediente N° 0206-2005-PA/TC, que tiene la calidad de precedente vinculante, dispuso lo siguiente: "(...) cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, o se le atribuye una falta no prevista legalmente, sólo será procedente la vía del amparo cuando el demandante acredite fehaciente e indubitablemente que existió fraude, pues en caso contrario, es decir, cuando haya controversia o duda sobre los hechos, corresponderá a la vía ordinaria laboral determinar la veracidad o falsedad de ellos". Al respecto, resulta ilustrativo precisar que el Tribunal Constitucional en una anterior Sentencia, recaída en el Expediente N° 0976-2001-AA/TC, señaló, sobre el mismo tema, 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 (...)". **Octavo: Solución al caso concreto** • La demandada le imputa al actor la

falta grave, tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, respecto al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, por haber realizado el día once de junio del dos mil quince en horas de la mañana una paralización intempestiva de sus labores. Es así, que realizó abandono de su puesto de guardia, en su condición de auxiliar operativo, esto es, la Puerta N° 01, de acuerdo a la Carta de pre aviso, que corre en fojas diez a once. Asimismo, mediante Carta de Despido, que corre en fojas dieciséis a diecinueve, se establece que aun cuando el demandante no se encontró prestando servicios en la puerta número uno, sino en el muelle número dos, esto resulta agravante a su puesto, sustentando la falta grave respecto a los hechos ocurridos el once de junio de dos mil quince. • En cuanto a los hechos imputados sobre la paralización intempestiva de las labores, se debe tener en cuenta que, el propio demandante en la Audiencia de juzgamiento (minuto veinticuatro con tres segundos aproximadamente, y minuto veintinueve con dieciocho segundos aproximadamente) reconoce que realizó aquella paralización, lo cual constituye un hecho cierto. En consecuencia, no puede colegirse que la parte demandada al despedir al actor actuó contrario a la verdad, es decir, sobre un hecho falso, por lo que se encuentra justificado el despido, por la causal tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. • Bajo esa premisa, aun cuando el demandante efectuó sus labores el día once de junio de dos mil quince, como vigilante en el muelle número dos, esto no es óbice, para desconocer lo dispuesto por la parte demandada sobre la paralización de labores, pues, dicho supuesto ha sido reconocido por el propio demandante. • De otro lado, se debe precisar que la Sala Superior indica que la falta grave imputada al actor es la reiterada paralización intempestiva de labores; sin embargo, tal como se verifica de la carta de pre aviso y carta de despido, la falta grave está referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral; por lo que, una cita textual en la carta de despido, del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, para considerar como falta grave el supuesto antes citado, no genera inferir que el despido fue promovido por el texto íntegro de la norma en mención, es decir, por todos los supuestos que comprenden dicho artículo. En consecuencia, no resulta acorde a derecho, que la Sala Superior indique que no se acreditó la falta grave por reiterada paralización. • Siendo así, este Tribunal Supremo considera que en el presente caso no estamos ante un despido fraudulento, toda vez que la falta imputada en la carta de pre aviso de despido ha sido por hechos existentes; más aún, si no se acredita el ánimo perverso de la demandada. Siendo así, corresponde concluir que no se ha configurado un despido fraudulento, tal como ha sido alegado por el demandante. **Noveno:** Por lo expuesto, se concluye que el Colegiado Superior ha infraccionado el literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, el presente recurso deviene en **fundado**. Por estas consideraciones: **DECISIÓN:** Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Terminal Portuario de Chimbote – U.E. Gobierno Regional de Ancash**, mediante escrito presentado el veinticuatro de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento noventa a ciento noventa y seis; en consecuencia, **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha ocho de agosto de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta a ciento ochenta y cinco; y **actuando en sede de instancia**, **REVOCARON** la Sentencia apelada de fecha tres de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta y siete, que declaró fundada la demanda, **REFORMANDOLA** declararon infundada; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso laboral seguido por el demandante, **Mario Ricardo Linares Arroyo**, sobre reposición por despido fraudulento y otros; interviniendo como **ponente** el señor juez supremo **Malca Guaylupo** y los devolvieron. SS. ARÉVALO VELA, RUBIO ZEVALLOS, RODAS RAMÍREZ, RODRÍGUEZ CHÁVEZ, MALCA GUAYLUPO

<sup>1</sup> GARCÍA ALONSO, citado por BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano". 3 ed. Lima: Editorial Jurista Editores, p. 66.

<sup>2</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, citado por ibid. pp. 66.

<sup>3</sup> Vid MONTÓYA MELGAR, citado por BLANCAS BUSTAMANTE. *Op. Cit.*, pp. 65-66.

<sup>4</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú" Lima: Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

**C-1640300-361**

#### **CAS. LABORAL N° 18349-2017 LIMA**

Reposición por despido fraudulento y otro. PROCESO ORDINARIO. Lima, doce de enero de dos mil dieciocho. **VISTO** y **CONSIDERANDO: Primero:** El recurso de casación interpuesto por