

Pontificia Universidad Católica del Perú

Facultad de Derecho



Evaluación de razonabilidad de despido como sanción en el análisis de despidos
fraudulentos

Trabajo de suficiencia profesional para obtener el título de Abogado

Autor

Lucia Elizabeth Chávez Mendoza

Revisor

Manuel Gonzalo de Lama Laura

Lima, 2021

Resumen

El objetivo del presente trabajo es analizar el despido fraudulento considerándose como un tipo de despido desarrollado por el Tribunal Constitucional. Al respecto, se evalúa si nos encontrábamos frente a un despido fraudulento hechos que sustentan la imputación, son inexistentes, falsos o incluso fabricados por el propio empleador y si en este tipo de despido evaluar el cuestionamiento del demandante referido a la (i) la falta de gravedad de los hechos; y, (ii) la falta de razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, en relación a las causales objetivas de incumplimiento de reglamento interno de trabajo y el faltamiento de palabra verbal en agravio de otros trabajadores. Se concluye que no se trató de un despido fraudulento; sin embargo, se es posible identificar la existencia un despido arbitrario en el subtipo de injustificado.

Asimismo, se evaluará la actuación de la Corte Suprema en procesos abreviados, donde la reposición se debe presentar como pretensión principal única, y la posibilidad de un pronunciamiento de fondo sobre el despido distinto injustificado, en priorización del principio de oralidad cuando las demandas adolecen de claridad en la motivación. Se concluye que la Corte Suprema pudo advertir una vulneración al debido proceso toda vez que el juez de primera instancia debió priorizar el esclarecimiento de las pretensiones de la demanda en la audiencia única, y que, al no poder efectuarse una valoración de fondo sobre pretensiones subordinadas en el proceso abreviado, correspondía a la Corte realizar la reconducción del caso a la vía ordinaria para evitar la vulneración al debido proceso.

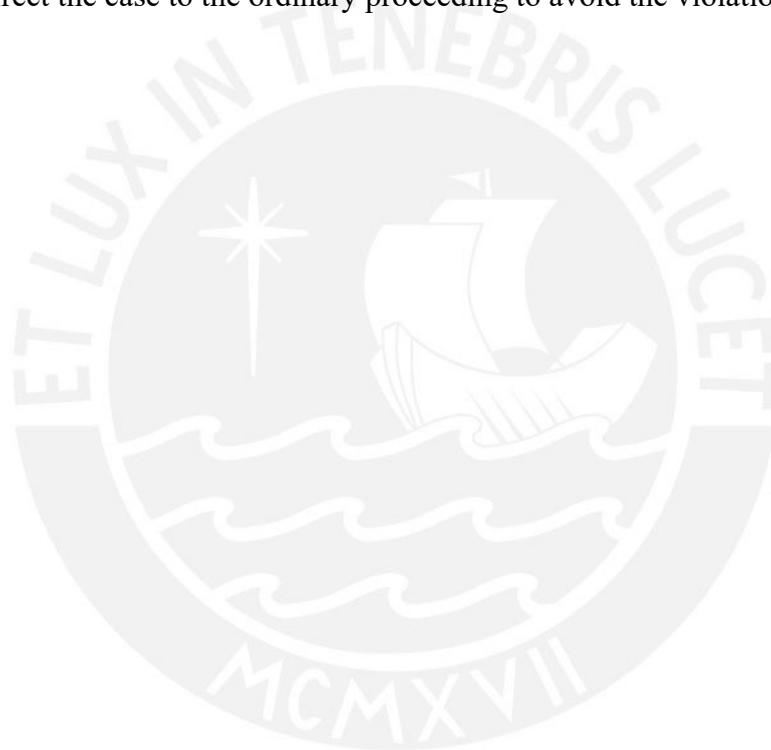
Palabra clave: despido fraudulento, injustificado, razonabilidad, oralidad, tutela judicial efectiva.

Abstract

The purpose of this paper is to analyze fraudulent dismissal as a type of dismissal developed by the Constitutional Court. In this regard, it is evaluated whether we were facing a fraudulent dismissal, whether the facts that support the accusation are nonexistent, false or even fabricated by the employer himself and whether in this type of dismissal to evaluate the plaintiff's questioning referred to (i) the lack of seriousness of the facts; and, (ii) the lack of proportionality of the sanction, in relation to the objective causes of breach of internal work regulations and the lack of verbal misconduct to the detriment of other workers. It is

concluded that it was not a fraudulent dismissal; however, it is possible to identify the existence of an arbitrary dismissal in the subtype of unjustified.

Likewise, the performance of the Supreme Court in abbreviated proceedings will be evaluated, where the reinstatement must be presented as the only main claim, and the possibility of a substantive ruling on the different unjustified dismissal, prioritizing the principle of orality. It is concluded that the Supreme Court could have observed a violation of due process since the judge of first instance should have prioritized the clarification of the claims of the lawsuit in the single hearing, and that, since it was not possible to make a substantive assessment on subordinate claims in the abbreviated process, it corresponded to the Court to redirect the case to the ordinary proceeding to avoid the violation of due process.



Índice

Resumen	2
1. Introducción	5
2. Contenido	6
2.1. Justificación de la elección de la resolución.	6
2.2. Relación de los hechos sobre los que versa la controversia de la Casación.	7
2.3. Identificación de los principales problemas jurídicos	9
2.4. Análisis.	10
2.4.1. ¿Cómo determinar la existencia de un despido fraudulento?	10
2.4.1.1. ¿Un despido como sanción desproporcionada es un tipo de despido fraudulento? Si la respuesta anterior fuera negativa, ¿Qué tipo de despido sería y que protección ameritaría su impugnación judicial?	10
2.4.1.1.1. Desarrollo de despido fraudulento en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional	10
2.4.1.1.2. El despido Arbitrario	14
2.4.1.1.3. La Razonabilidad	15
2.5. Análisis del caso	16
2.5.1. Respecto a la falta grave del inciso a del artículo 25 de la LPCL	17
2.5.2. Respecto a la falta grave del inciso f del artículo 25 de la LPCL	21
3. ¿Se permite la flexibilización del principio de congruencia en los procesos laborales abreviados como medida para asegurar la tutela judicial efectiva?	24
3.1. ¿Cómo debe proceder el juez al advertir la calificación inexacta del despido realizada por el demandante?	24
3.1.1. La reposición como pretensión única en el proceso abreviado de la Nueva Ley Procesal de Trabajo	24
3.1.2. ¿El Iura novit curia como alternativa?	25
3.2. Análisis del caso	27
3.2.1. Respecto a la posibilidad de pronunciamiento sobre la valoración de faltas graves en Casación.	29
CONCLUSIONES	32
Bibliografía	33

1. Introducción

En el presente trabajo desarrollaremos como punto principal la evaluación del despido fraudulento y su reconocimiento constitucional, en particular su relación respecto a otros tipos de despido reconocidos por nuestro ordenamiento.

El desarrollo principal recaerá en identificar cuando nos encontramos frente a un despido fraudulento y considerar si es posible realizar valoraciones sobre la gravedad y la razonabilidad del despido en el marco de un despido fraudulento o si por el contrario nos encontramos frente a otro tipo de despido como lo es el despido injustificado.

Así también se evaluará si en el caso evaluado existieron causas justas de despido, en el marco de la imputación de faltas graves como lo son: el faltamiento grave de palabra, incumplimiento de las obligaciones de trabajo y el incumplimiento del reglamento interno de trabajo.

Finalmente, pasaremos a identificar un problema procesal como lo es la identificación de pretensiones subordinadas en Casación a partir de la aplicación del principio de Oralidad y la posibilidad de emitir un pronunciamiento de fondo en sede judicial en vía abreviada considerando las alternativas procesales que podrían existir en caso de que no sea posible.

2. Contenido

2.1. Justificación de la elección de la resolución.

El presente caso permite abordar las particularidades de la evaluación del despido fraudulento en sede judicial considerando los criterios establecidos para su identificación por el Tribunal Constitucional. Este punto reviste especial relevancia toda vez que el despido fraudulento se reconoce y desarrolla a través de una corriente jurisprudencial cuya fuente es el Tribunal Constitucional, pero que actualmente se viene forjando en sede judicial, por lo que su aplicación en esta última sede se hace relevante.

El caso a su vez permite cuestionar si los criterios de razonabilidad y proporcionalidad que puede considerar el empleador para la aplicación de sanciones se han respetado en el proceso de acuerdo con los parámetros que la jurisprudencia ha desarrollado para las faltas graves como el faltamiento de palabra, incumplimiento de las obligaciones de trabajo y la vulneración al Reglamento Interno de Trabajo, cuestionando los límites al poder de dirección y sanción del empleador, para evitar la vulneración y el uso arbitrario de los mismos.

Asimismo, el caso a su vez aborda temas relacionados con la motivación del despido y la identificación de los tipos de despido legalmente establecidos, así como los reconocido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y cómo es que la correcta identificación del cuestionamiento al despido resulta relevante para el desarrollo del proceso.

Otro punto relevante es evaluar la idoneidad de la vía abreviada, que permite solicitar la reposición como pretensión principal única, cuando la Corte Suprema identifica la existencia de pretensiones subordinadas en esta vía procesal en aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales y cuál podría ser la actuación de la Corte Suprema en dicho casos.

2.2. Relación de los hechos sobre los que versa la controversia de la Casación.

- La señora Avelina Jimenez Berrú (en adelante, señora Jiménez) prestó servicios para Caja Nuestra Gente desde el 01 de junio de 2011 en la sede de Chimbote y posteriormente para Financiera Confianza S.A.A. (en adelante, Financiera Confianza), desde el 2014¹.

La señora Jimenez se desempeñaba en el puesto de Asesora Comercial Junior II el cual había sido calificado como puesto de confianza no sujeto a fiscalización desde el inicio de la relación laboral en 2011, calificación que se mantuvo luego de la fusión.

- Mediante Memorándum N° 029-2016-AG-CHIMBOTE se le asignó a la señora Jiménez la custodia de las llaves de la agencia Chimbote y la responsabilidad de velar por la apertura y cierre de esta, desde el 07 de noviembre de 2016 al 07 de diciembre de 2016.
- Con fecha 01 de diciembre de 2016 la señora Jiménez se retiró de la Agencia Chimbote sin acudir al cierre de tienda debido a motivos personales, ante lo cual dejó encargada la llave a otro trabajador. Previamente coordinó por teléfono con el Administrador de Agencia y envió un correo electrónico dando cuenta de la coordinación de acuerdo con el procedimiento de la empresa.
- Con fecha 03 de diciembre de 2016, la señora Jiménez no participó en el Comité de Mora programado para dicho día que debía presidir el Coordinador designado por el Administrador de Agencia).
- Con fecha 05 de diciembre de 2016, la señora Jiménez no permaneció hasta el cierre de Agencia y tuvo una conversación poco cordial con una Jefe de Operaciones quien le había solicitado quedarse hasta que se cerraran las operaciones en tienda.

Sobre este hecho, la señora Jiménez le pidió las llaves a la Jefe de Operaciones; sin embargo, ante la negativa de la segunda, la señora Jiménez dijo “tienes que darme la llave” de forma alturada. Ante la persistencia en no entregar las llaves, la señora Jiménez procedió a retirarse, informando sobre el tema al Administrador por correo.

- Mediante carta de preaviso de despido de fecha 09 de diciembre de 2016, Financiera Confianza señaló que los hechos del 01², 03³ y 05⁴ de diciembre de 2016⁵ habrían configurado faltas graves de incisos a) y f) del artículo 25 del Decreto Supremo N°

¹ Se realizó una fusión por absorción del mayoritario Financiera Confianza S.A.A. sobre Caja Nuestra gente.

² Hecho específico: no seguir el procedimiento de cierre de oficinas y retirarse de agencia antes de cierre total de oficina, habiendo personal y clientes aún en las instalaciones

³ Hecho específico, rehusase a participar del comité de créditos aludiendo falta de moral del evaluador de créditos.

⁴ Hecho específico: Incumplió RGS-042-002 Política de Seguridad Física del Entorno y Equipos, al no esperar a que el personal que se encontraba en la oficina terminara sus actividades, optando por generar un altercado y agredir verbalmente a un compañero de trabajo

⁵ Adicionalmente, se relatan hechos ocurridos el 11 de julio de 2016, sobre respuestas prepotentes y gritos al preguntarle sobre temas relacionados a la actividad arqueo de expediente. Se señalan hechos ocurridos el 18 de julio de 2016, no remitió reporte de labores de forma oportuna ante lo solicitado por el Gerente Comercial – Territorio Norte.

003-97-TR y en concordancia con artículos 75, 79 literal d) y 81 del Reglamento Interno de Trabajo⁶, incumplimiento de RGS-042-002 Política de Seguridad Física del Entorno y Equipos, del Memorándum N° 029-2016-AG-CHIMBOTE y del Reglamento Interno de Trabajo.

- La señora Jiménez respondió a la carta de preaviso de despido dentro del plazo, negando los hechos mencionados y las faltas imputadas.
- Posteriormente Financiera Confianza S.A.A. envió carta de despido informando la decisión de finalizar el vínculo laboral, con fecha de cese el 26 de diciembre de 2012, reiterando los hechos e imputaciones realizadas en la carta de descargos.
- La señora Jiménez interpone demanda contra Financiera Confianza de reposición por despido fraudulento como pretensión principal única vía proceso abreviado, debido a que el despido se habría basado en hechos inexistentes, falsos o imaginarios; más el pago del costo del proceso.
- Se llevó a cabo la Audiencia Oral Única en la cual la defensa de la señora Jimenez cuestionó parcialmente la existencia de los hechos⁷ y argumentó que, incluso en los casos en los que estos habrían sucedido, la sanción de despido era desproporcional ante la falta de gravedad.

Por su parte, Financiera Confianza señaló que no había despido fraudulento toda vez que los hechos sí existieron y presentó como medios de prueba testimonios orales de trabajadores involucrados⁸.

- Con fecha 11 de mayo de 2016 el Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa emite sentencia de primera instancia declarando infundada la demanda considerando que los hechos señalados como fraudulentos sí existieron, por lo tanto el despido se realizó imputando faltas graves y hechos expuestos en carta de preaviso y de despido.
- La señora Jiménez interpone recurso de apelación cuestionando que los medios de prueba no fueron correctamente valorados en la sentencia de primera instancia⁹.

⁶ Faltas detalladas fueron

- a) incumplimiento de sus obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral
- b) incumplimiento de sus obligaciones de trabajo e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo; y
- c) Injurias y faltamiento de palabra verbal en agravio de otros trabajadores del centro de trabajo y derivados de la relación laboral
- d) Reiterada resistencia de órdenes relacionadas con las labores del centro de trabajo.

⁷ La defensa señaló que había intención de la empresa en hacerla renunciar en atención a que no se encontraban conformes con su retorno luego de haber sido favorecida en el proceso de demanda por cese de hostilidad al haberla retornado a la Agencia Chimbote.

⁸ Se practicaron los testimonios orales de Fanny Jackeline Rassa Zúñiga, Jefe de Operaciones de Agencia, Peter Vásquez Montero, Coordinador de Agencia y Rosa Medaly Reyna Rodríguez, Jefe de Operaciones de Agencia.

⁹ El argumento de la demandante es los motivos para su retiro de agencia fueron informados al superior correspondiente y que, las llaves fueron entregadas a otro trabajador que se encontraba en las mismas capacidades de efectuar el cierre de tienda.

- Con fecha 27 de septiembre de 2016 se emite sentencia de segunda instancia por la Sala Laboral Transitoria de la Corte Superior de Justicia del Santa declarando fundada la demanda y determinando reposición de la señora Jiménez en el puesto que tenía antes del despido, al considerar que los medios de prueba valorados en el proceso podrían contener sesgos al tratarse de declaraciones de otros trabajadores que contaban aún con vínculo laboral en la empresa.

Asimismo, se considera que la empresa ejercía acciones en contra de la demandante a efectos de que esta renuncie, considerando el previo proceso de Cese de Hostilidad¹⁰ que la señora Jimenez había ganado.

- Financiera Confianza interpone recurso de casación ante la Sentencia de Segunda Instancia¹¹
- Con fecha 28 de noviembre de 2019 se emite la Casación Laboral N° 28329-2017-DEL SANTA, mediante la cual se declara fundado el recurso de casación y se Confirma la Sentencia de Primera Instancia que declaró infundada la demanda de la señora Jiménez, por considerar que los hechos señalados como inexistentes, sí existieron.

2.3. Identificación de los principales problemas jurídicos

Problema sustantivo

Problema principal ¿Cómo determinar la existencia de un despido fraudulento?

Problemas secundario ¿Un despido como sanción desproporcionada es un tipo de despido fraudulento? Si la respuesta anterior fuera negativa, ¿Qué tipo de despido sería y que protección ameritaría su impugnación judicial?

Asimismo, cuestiona que el Comité de Mora no se llevó a cabo por una situación no imputable a la señora Jiménez, como lo es la falta de convocatoria para efectuar la respectiva reunión por parte del Coordinador a cargo.

¹⁰ Luego de la fusión, en el año 2014, Financiera Confianza trató de trasladar a la señora Jiménez a la ciudad de Tallabamba, ante lo cual, la señora Jiménez solicitó el Cese de Hostilidad e interpuso una demanda en dicho sentido, la cual se declaró fundada.

¹¹ Argumentos del recurso de casación:

- Infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú;
- Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.L. N° 728.
- Infracción normativa por inaplicación del literal f) del artículo 25 del Decreto Supremo N° 003-97-TR T.U.O de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.L. N° 728.

Problema procesal

Problema principal ¿Se permite la flexibilización del principio de congruencia en los procesos laborales abreviados como medida para asegurar la tutela judicial efectiva?

Problema secundario. ¿Cómo debe proceder el juez al advertir la calificación imprecisa del despido realizada por el demandante?

2.4. Análisis.

2.4.1. ¿Cómo determinar la existencia de un despido fraudulento?

2.4.1.1. ¿Un despido como sanción desproporcionada es un tipo de despido fraudulento? Si la respuesta anterior fuera negativa, ¿Qué tipo de despido sería y que protección ameritaría su impugnación judicial?

2.4.1.1.1. Desarrollo de despido fraudulento en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional

El Derecho al trabajo es un derecho de rango constitucional reconocido por el artículo 22 de la Constitución Política del Perú (en adelante, Constitución). A su vez, la Constitución establece en el artículo 27 que la Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

En atención a este mandato de protección constitucional, el artículo 34 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL) precisa que ante el despido arbitrario el trabajador tiene derecho al pago de indemnización como única reparación.

Dicha disposición legal ha sido cuestionada en tanto no otorgaría una correcta protección frente al despido arbitrario. La evaluación sobre su aplicación fue resuelta por el Tribunal Constitucional en el Caso Telefónica por sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA, y desarrolló el contenido esencial del derecho de trabajo y para los efectos del presente caso nos interesa desarrollar su aspecto concerniente a no ser despedido sino es por causa justa¹².

¹² EXP. N.º 1124-2001-AA/TC, fundamento 12.

El primer aspecto está referido al acceso a un puesto de trabajo, así, en este caso el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; asimismo, el segundo aspecto está referido al derecho a no ser despedido sino por causa justa.

De acuerdo con Blancas, cuando el Tribunal Constitucional hace alusión al artículo 27 de la Constitución y señala que este no debe consagrarse como una facultad para el empleador de aplicar despidos arbitrarios, considerando que no puede interpretarse dicho sin el artículo 22 de la Constitución que reconoce el derecho constitucional del derecho del trabajo reconociendo así la tutela restitutoria de sus derechos (2003, pág. 166).

En dicha línea el Tribunal Constitucional, generó como precedente la inaplicabilidad¹³ del referido artículo 34 de la LPCL, toda vez que se debe reconocer una protección resarcitoria y no solo indemnizatoria frente al despido arbitrario por ello, la forma en que este se venía aplicando¹⁴ era inconstitucional y vaciaba el contenido esencial del derecho al trabajo.

En ese sentido, el referido artículo 34 de la LPCL debe interpretarse de acuerdo con los preceptos constitucionales, como parte del reconocimiento de que la Constitución es una norma fundamental que informa y penetra el conjunto del ordenamiento jurídico estatal, otorgándose su unidad y que esta visión permite reconocer que la Constitución como norma jurídica directamente aplicable (Blancas Bustamante, 2003, pág. 155), por lo que las disposiciones normativas que de ella se desprendan no pueden contener aplicación contraria a esta.

Como señalaba el profesor Neves, el Tribunal Constitucional habría creado dos subtipos de despido arbitrario, el incausado para los casos en los cuales se produce un despido sin expresión de causa, y el injustificado, para cuando se exprese una causa, pero esta no pueda ser probada en el proceso (Neves, 2015, pág. 229), siendo que el primer subtipo será inconstitucional, teniendo tutela restitutoria o indemnizatoria y el segundo ilegal, contando con tutela indemnizatoria.

Así, nuestro ordenamiento otorga especial protección a la estabilidad laboral, en palabras de Ferro, la estabilidad laboral operaría de formas distintas en la relación laboral, identificándose una estabilidad de entrada y otra de salida (Ferro Delgado, 2012). En dicha línea también señala que la prerrogativa sería, según Pasco, que la estabilidad laboral se define como la garantía de continuidad y permanencia del vínculo laboral, mientras subsista la causa que le dio origen y no sobrevenga causa legalmente justificada para su extinción.

Al igual que el despido incausado, el despido Fraudulento es un tipo de despido creado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, su primer desarrollo lo encontramos en el

¹³EXP. N.º 1124-2001-AA/TC, 2001, señalando en el fundamento 13,

¹⁴ En referencia a la práctica efectuada por la empresa Telefónica de despedir a sus trabajadores sin expresar causa alguna, mediando el pago de la indemnización para cada caso, en aplicación literal del artículo 34 de la LPCL que otorga reparación indemnizatoria.

Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Llanos Huasco, como protección frente a un despido lesivo de derechos fundamentales. La diferencia recae en que en el despido fraudulento sí precisa una causa justa que aparentemente habilitaría el despido.

Sin embargo, el despido fraudulento supone que no exista realmente una causa justa de despido, ni menos, hechos cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador, por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a ley, siendo equiparable al despido incausado. Asimismo, de acuerdo con el Tribunal Constitucional a este tipo de despido le corresponde protección frente al despido arbitrario sea reparadora (readmisión al empleo) o indemnizatoria (resarcimiento por daño causado), según el caso.

En dicha línea el Tribunal Constitucional reconoció que nos encontraremos frente a un despido fraudulento cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, incluso en caso de que se cumpla con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede:

- Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- Cuando se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad.
- Cuando se despide mediante la fabricación de pruebas.

Para la pertinencia del presente trabajo, nos enfocaremos en desarrollar los dos primeros supuestos antes descritos.

Respecto a la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, este tipo de acciones por parte del empleador supone que no se cuente con medios probatorios para sustentar la falta que se imputa al trabajador¹⁵, al ser inventados por el empleador y no existir nexo causal entre el supuesto hecho inexistente, falso o imaginario y la falta imputada.

Por su parte, respecto a la atribución de falta no previstas y vulneración al principio de tipicidad, es relevante desarrollar el principio de tipicidad, toda vez que una de las características del despido fraudulento es que el empleador, a diferencia del despido incausado, por ejemplo, sí señala una falta específica incumplida la cual debería estar prevista

¹⁵ EXP. N.O 01564-2005-PA/TC, fundamentos 6 y 7.

legalmente, por lo que se debe evaluar cuándo, a pesar de dicha imputación, se estaría vulnerando el principio de tipicidad.

Así el principio de tipicidad (o taxatividad) es desarrollado por el Tribunal Constitucional¹⁶ como subprincipio del principio de legalidad, el cual supone que debe existir un nivel de precisión suficiente en la redacción de las faltas laborales que permita comprender al trabajador sin dificultad lo que se está proscribiendo por el empleador como falta, bajo amenaza de imponerse alguna sanción disciplinaria prevista en la ley.

Consideramos que un aspecto relevante del despido fraudulento es que su evaluación parte de una constatación, principalmente probatoria, sobre la existencia de los hechos, la falsedad de las imputaciones o la fabricación de pruebas. De esta forma la vía en la cual se evalúe la existencia de un despido fraudulento debería permitir la valoración de pruebas de forma suficiente, sea a partir de una estación probatoria como las audiencias o a partir de los medios probatorios presentados por las partes.

Al respecto, en un primer momento la vía de amparo era considerada como la vía idónea para la evaluación de los casos de despido fraudulento ya que se trataba de un despido que vulneraba principios constitucionales y que suponía tutela restitutoria inmediata. Sin embargo, el uso de esta vía era cuestionable debido a la falta de una estancia probatoria que permita acreditar la falsedad de pruebas (De Lama, 2011, pág. 43)

Posteriormente, la vía judicial laboral se volvió la vía idónea e igualmente satisfactoria para la interposición de demandas de reposición por despido fraudulento, siendo el proceso abreviado el escenario predilecto para obtener una tutela judicial rápida en la protección frente a un despido inconstitucional, posición consolidada en el caso Baylón Flores¹⁷ y posteriormente el Pleno Laboral Supremo en Materia Laboral del 2012.

Consideramos que la vía judicial es una vía igualmente satisfactoria en relación al proceso de amparo evidencia un mandato a la Corte Suprema de procurar que el proceso sea idóneo para la protección de los derechos de los trabajadores.

Sin perjuicio de ello, consideramos también que “la sola existencia de una vía procesal ordinaria en la que es posible alcanzar la tutela restitutoria (reposición) no implica que no sea

¹⁶ EXP 03169-2006-PA/TC, 2008, fundamento 6

¹⁷ Exp. N° 0206-2005-PC/TC, fundamentos 20 y 36 a.

posible pretender la misma clase de reparación para el despido mediante el proceso constitucional del amparo” (Blancas Bustamante, 2014, pág. 152), por lo tanto quedaría abierta la posibilidad de optar por dicha vía en caso sea evidente la vulneración de derechos constitucionales y no fuese realmente necesaria una estancia probatoria.

2.4.1.1.2. El despido Arbitrario

El despido supone una sanción máxima impuesta por el empleador en ejercicio del poder de sanción que este tiene respecto de los trabajadores. Sin embargo, dicho poder de dirección no puede ejercerse de forma irrestricta y sin limitaciones.

El despido debe contar con una causa justa que lo sustente, la cual puede encontrar soporte en el cuestionamiento a la conducta o capacidad del trabajador, tal como lo prevé el artículo 22 y sucesivos de la LPCL. Dentro de las causas por conducta, uno de los supuestos que se puede presentar es la concurrencia de una falta grave laboral prevista en la ley, en el artículo 25 de la LPCL.

El despido por falta grave supone que el trabajador haya desarrollado un conducta incorrecta de tal relevancia que se pueda considerar que se hace imposible continuar con el vínculo laboral al haberse vulnerado disposiciones inherentes a la relación laboral, disposiciones esenciales que emanan del contrato de trabajo. Cuando esto suceda el empleador podrá ejercer su poder de sanción conforme a los límites legales para ello, sin embargo, cuando no exista justificación para la imposición de la sanción de despido, estaremos frente a un despido arbitrario.

Al respecto, el despido arbitrario se encuentra desarrollado en el artículo 34 de la LPCL, cuyos alcances han sido desarrollados por el Tribunal Constitucional en el Caso Telefónica¹⁸ reconociendo la existencia de dos subtipos de despido arbitrario, el incausado y el injustificado. Nos enfocaremos únicamente en el despido arbitrario en el subtipo de injustificado y en la indemnización como reparación.

Así, el despido incausado supondrá que no se exprese causa alguna dar fin a la relación laboral y el injustificado supone que, si bien se señala una causa determinada de despido, esta no puede ser probada en el juicio. Adicionalmente, tal como Neves desarrolla, en la

¹⁸ EXP. N.º 1124-2001-AA/TC, 2001

aclaración de la sentencia del Caso Telefónica, se precisó que “solo el despido incausado es inconstitucional. El injustificado es meramente ilegal.” (Neves, 2015).

No podemos dejar de evidenciar cierta similitud entre el antes señalado despido fraudulento y el despido arbitrario subtipo de injustificado, al respecto, “El despido fraudulento se asemeja más al injustificado que al incausado, porque tiene imputación. Solo que esta se produce en un contexto de malicia, que debe ser probado por el demandante.” (Neves, 2015, pág. 230).

Finalmente, estaremos frente a un despido arbitrario por injustificado cuando este haya ocurrido sin que se pueda demostrar las causas que lo motivaron, donde la evaluación de la gravedad de la falta y la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción cobran protagonismo.

2.4.1.1.3. La Razonabilidad

La razonabilidad es un principio que permite identificar si los hechos presentados en un caso determinado de despido han supuesto la gravedad suficiente para ameritar un despido.

En específico la razonabilidad en la implementación de una sanción supone la limitación del poder de sanción del empleador, así “Los límites funcionales obligan al empleador observar ciertos criterios cuando ejerza sus facultades de dirección: razonabilidad (...) proporcionalidad.” (Toyama, 2009, pág. 123).

En principio, la evaluación de la gravedad sobre una hecho y la razonabilidad de la sanción impuesta se realiza al analizar la existencia de un despido arbitrario en su subtipo de injustificado, toda vez que si existe una falta legalmente establecida invocada por el empleador para finalizar al relación laboral, solamente que se hace necesario probar la justificación de la falta señalada.

Por su parte, como se vio anteriormente, el despido fraudulento en su versión inicial desarrollada por el Tribunal Constitucional, ha supuesto la evaluación de la existencia o no de los hechos señalados como falsos o inexistentes, sin perjuicio de ello, también se ha dado pie a la evaluación del principio de tipicidad en los mismos.

Ferro detalla que cuando el Tribunal Constitucional no agota el análisis en la existencia de un despido fraudulento, sino que además pasa a analizar si los hechos invocados guardan correspondencia con el supuesto previsto en la ley, e incluso a estimarse que exista inadecuación entre el supuesto de hecho y la norma legal citada, se estará evaluando un despido injustificado, pero no un despido que adolezca de tipicidad. Por el contrario, atribuirle a esta inadecuación la característica de un despido fraudulento por falta de

tipicidad, implica, simplemente, trasladar a la justicia constitucional la evaluación de la justificación del despido” (2012, pág. 488)

Como es claro, si un despido resulta desproporcionado o irrazonable devendrá en injustificado y por ende le resultará aplicable la tutela resarcitoria más no la restitutoria. (Ferro Delgado, 2012, pág. 490).

Sin perjuicio de lo antes mencionado, es pertinente a su vez señalar que el actuar del Tribunal Constitucional en la línea antes mencionada no ha estado exentas de críticas, toda vez que se considera que el despido fraudulento no tiene como motivación evaluar la gravedad o no de las faltas, sino a efectuar una evaluación material de la existencia o no de fraude en la existencia de los hechos que se alegan, principalmente.

Consideramos que si bien ese tipo de evaluación no podría ser efectuada en un despido fraudulento no debería dejarse sin tutela al trabajador al evitar efectuar un pronunciamiento sobre el fondo.

2.5. Análisis del caso

En el caso materia de estudio se presenta una pretensión reposición por despido fraudulento por parte de la señora Jimenez toda vez que habrían existido hechos inexistentes falsos o imaginarios, por lo que en la Casación Laboral N° 28329-2017-DEL SANTA (en adelante, La Casación), la Corte Suprema resuelve el recurso de Casación interpuesto por la parte demandada, declarando fundado el mismo y actuando en sede de instancia confirma la Sentencia de primera instancia emitida por el Primer Juzgado de Trabajo del Santa, mediante la cual se declara infundada la demanda de reposición por despido fraudulento, por considerar que no existió un despido fraudulento.

Tal como se señaló en el detalle de hechos, la señora Jimenez habría sido personal calificado como personal de confianza y habría sido despedida por faltas graves relacionadas a los artículos a y f del artículo 25 de la LPCL.

En la sentencia de Casación la Corte Suprema señala que, respecto a la evaluación de las casuales del recurso de casación, se deben evaluar las faltas del despido en conjunto por la relación directa en su contenido. Nosotros consideramos que, si bien existen puntos de coincidencia y de consecuencia en las mismas, las faltas deben ser evaluadas de forma independiente ya que existen evaluaciones particulares que ameritan ser desarrolladas por el tipo de falta y la conducta imputada, por lo que procederemos en dicho sentido.

2.5.1. Respecto a la falta grave del inciso a del artículo 25 de la LPCL

La Casación refiere en el considerando Décimo Quinto que la Sala Superior no tuvo en cuenta que (i) la demandante incumplió sus funciones detalladas en el Memorándum N° 29-2016-AG-CHIMBOTE en el cual se dispuso su encargatura de las llaves de agencia para la apertura y cierre la misma y (ii) la demandante no ha negado los hechos respecto a la imputación de falta de palabra en agravio de otro trabajador.

En ese sentido, la Corte Suprema identifica que las conductas relevantes para las imputaciones de faltas graves son las referidas a incumplimiento de funciones que supondrían el quebrantamiento de la buena fe laboral y que no se ha negado un faltamiento de palabra a otro trabajador.

Como se había anticipado en este punto se analizará la falta relacionada con el inciso a) del artículo 25 de la LPCL, únicamente respecto a lo acotado por la Corte Suprema del supuesto de “incumplimiento de obligaciones de trabajo” basado en el incumplimiento de Memorándum N° 029-2016-AG-CHIMBOTE (en adelante, Memorándum) y de forma derivada del incumplimiento del RGS-042-002 Política de Seguridad Física del Entorno y Equipos (en adelante, Política), y la vulneración a disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de Financiera Confianza (en adelante, RIT).

Primero, nos referiremos al incumplimiento de lo dispuesto en el Memorándum, el cual establecía la encargatura de las llaves por el periodo de un mes; y, la Política, la cual establecía el procedimiento que se debía seguir en caso no fuese posible cumplir con las acciones de la encargatura de llaves para apertura y cierre de agencia.

Al respecto, se ha evidenciado la existencia de correos relacionados a la justificación del retiro de la señora Jimenez de las instalaciones de la empresa de forma previa al cierre de esta.

De esta forma, el correo del 01 de diciembre de 2016 se dio luego haber efectuado coordinaciones con el Administrador de Tienda, en el cual la señora Jimenez indicaba que estaba dejando la llave en custodia de otro trabajador en atención a que contaba con impedimentos para esperar a que sus compañeros pudieran retirarse, situación que fue justificada con el personal en su momento encargado quien autorizó dicho retiro.

Consideramos que, al existir una justificación que fue aceptada por el jefe de la señora Jimenez, no es posible considerar que se ha generado un incumplimiento sobre este punto.

En esa misma línea se encuentra el correo del 05 de diciembre de 2016, en el cual, si bien no existe una coordinación previa respecto a la indicación de retiro de la Agencia, se ha seguido el procedimiento al enviar un correo indicando que la llave se dejaba encargada a otro trabajador que se encontraba disponible y capacitado para el cierre. Precisamos que ambos correos fueron identificados por el Primer Juzgado de Trabajo del Santa.

Respecto a este último hecho, es necesario considerar que el procedimiento interno en este caso consiste en enviar un correo informando sobre la imposibilidad de quedarse al cierre de agencia y señalar a la persona que se está dejando encargada de la actividad. El procedimiento no precisa que se deba solicitar la aprobación toda vez que se da de forma extraordinaria ante imprevisto. En ese sentido, el procedimiento interno se encontraría cumplido con la sola comunicación.

Si bien es óptimo contar con una coordinación sobre la idoneidad de retirarse, es evidente que, por las propias políticas internas de la empresa, esto no es realmente exigible.

Ahora bien, incluso en el caso de que sea exigible la aprobación y se identifique que no se ha mediado justificación, podríamos estar frente a un incumplimiento injustificado, por lo que correspondería evaluar si se trató de hecho que amerite la gravedad suficiente para ser sancionado con el despido.

Al respecto, resaltamos que ha quedado constancia en el caso que el día 03 de diciembre de 2016, la señora Jimenez se habría retirado de la empresa sin estar presente al cierre de tienda, sin embargo, este hecho no ha sido señalado por la empresa como una falta, por lo que podría considerarse como un hecho tolerado debido a la falta de relevancia o de consecuencias perjudiciales para la empresa.

Así, es cuestionable la intención de la empresa que termina por considerar como grave un hecho que fue plenamente tolerado de forma previa y no ameritó consecuencias perjudiciales para la actividad, toda vez que el cierre de tienda fue igualmente llevado a cabo, con la diferencia de que la actividad fue llevada a cabo por otro trabajador. Asimismo, es importante considerar que, incluso en este supuesto, se informó sobre la situación a través del correo del 05 de diciembre, por lo que se habría seguido el procedimiento para comunicación de imposibilidad de cierre de tienda.

Pasaremos a desarrollar el análisis de la vulneración a las disposiciones del RIT de Financiera Confianza. Ahora bien, para analizar este punto es relevante remitirnos a las actuaciones de la

empresa en el proceso de despido. Al respecto, en la carta de pre aviso y aviso de despido, la empresa refiere que la señora Jiménez habría cometido las faltas previstas en inciso a y f del artículo 25 de la LPCL, señalando las fórmulas previstas en la norma para ello¹⁹, sin realizar mayor detalle sobre el supuesto específico de las normas en cuestión.

En dicha línea, refieren la vulneración del Reglamento Interno de Trabajo respecto a los artículos 75,79 literal d y 81, referidos a “a) Incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. b) incumplimiento de sus obligaciones de trabajo e inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo. C) La injuria y faltamiento de palabra verbal en agravio de otros trabajadores del centro de trabajo y derivados de la relación laboral. c) reiterada resistencia de órdenes relacionadas con las labores propias del centro de Trabajo”.

Cabe precisar que en la Sentencia de Primera instancia emitida por el Primer Juzgado de Trabajo del Santa identifica que se habrían vulnerado, a su vez, los artículos 31, 37, 39,180 y 81 del Reglamento Interno de Trabajo, siendo únicamente el artículo 81 coincidente con la identificación de faltas realizado por la empresa en el proceso de despido.

La relevancia de esta identificación recae en que la decisión de la Corte Suprema fue confirmar la sentencia de primera instancia, la cual desarrolla esta “ampliación” en la identificación de la vulneración de normas internas de la empresa.

Al respecto, consideramos que la imputación de faltas realizada por la empresa en el procedimiento de despido es, principalmente, genérica. Ello se respalda en la argumentación que terminó por realizar el Primer Juzgado de Trabajo del Santa al identificar las normas más idóneas del RIT para sustentar mejor la decisión del despido.

Consideramos que ello supone una vulneración al principio de tipicidad, toda vez que en el proceso de despido no se logró identificar de forma precisa y con desarrollo, las faltas adecuadas y específicas aplicables al caso, como tampoco se desprende que dichas faltas en sean calificadas como faltas graves en el RIT, siendo ello requerido para configurar la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25 de la LPCL.

La consideración de las faltas del RIT como graves parte de una inferencia práctica al trata de identificar las mismas con las faltas graves previstas en la LPCL, sin embargo, dado que se trata de una normativa de carácter interno, era plenamente posible que las faltas no tuviesen

¹⁹ Considerando DÉCIMO CUARTO de la sentencia de Primera Instancia emitida por el Primer Juzgado de Trabajo del Santa del 11 de mayo de “2016” (error de forma, 2017”).

la calificación de faltas graves, sino de leves o de consideración, por lo que considerarla como grave parte de un análisis subjetivo, que no se apega la finalidad del proceso de despido por identificación de faltas graves.

Es importante resaltar que los alegatos de la parte demandante en la audiencia única fueron referidos principalmente a cuestionar la gravedad con la se ha sancionado, dejando en un segundo plano el cuestionamiento respecto a si los hechos son falsos o inexistentes.

Lo antes señalado se encuentra recogido en la sentencia de primera instancia de modo que se advierte que en un primer momento los jueces alcanzaron a identificar que existía este tipo de cuestionamiento. Así en la sentencia de primera instancia se llega a identificar en el considerando vigésimo primero.

Como se señaló, tanto la sentencia de primera instancia como en casación, se han limitado a identificar la existencia o no de los hechos referidos así la demandante se retiró o no del local concluyendo en ambos casos que no habría existido un despido fraudulento debido a que la demandante admitió en la Audiencia única que en efecto se retiró del local por lo cual no se trataría de hechos inexistentes.

Ya hemos efectuado cuestionamos a la existencia de medios de prueba que permitirían evidenciar la justificación sobre el retiro de la agencia antes del cierre, así como del consentimiento que existió por el representante de la empresa sobre el mismo y los procedimientos seguidos para el retiro del local que finalmente sí se cumplieron.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, consideramos que efectivamente lo que se debería valorar en el caso no debería circunscribirse únicamente a la existencia o no de los hechos referidos a su retiro del local si no a que el análisis debería girar también respecto a la justificación y la gravedad que la conducta de retiro del local (en el supuesto que incluso siguiendo los procedimientos no se considere justificada) podría suponer como motivo para la imputación de falta grave que amerita el despido.

2.5.2. Respecto a la falta grave del inciso f del artículo 25 de la LPCL

Los hechos en este caso se relacionan con lo sucedido el día 5 de diciembre de 2016, respecto al diálogo sostenido entre la señora Jiménez y una Jefa de Operaciones de Agencia en la Agencia Chimbote.

Al respecto tanto en las declaraciones de la demandante como en las declaraciones de la jefa operaciones a quién se le habría realizado un supuesto agravio coinciden en señalar que

existió un diálogo poco cordial el día 5 de diciembre del 2016 a causa de que la señora Jiménez debía retirarse de la agencia y aún no se cerraban operaciones en la misma. De acuerdo con la declaración de la Jefe de Operaciones la señora Jimenez se le acercó al cierre del día para indicarle que debía retirarse y que le diera la llave, señalando que, si no se la entregaba, mandaría correo e informaría. Asimismo, el abogado de la señora Jimenez refiere en la audiencia oral que se utilizó la frase “tienes que darme la llave” y que este no fue el protocolo adecuado.

Al respecto en la Casación, la Corte Suprema se pronuncia sobre este punto señalando que conforme a la prueba actuada en el proceso, se acredita que se dio un trato inadecuado de manera verbal a otro trabajador y que el hecho no ha sido negado por la demandante lo cual sería considerado un faltamiento grave palabra en agravio de otro trabajador por lo que su despido estuvo debidamente sustentado en la norma como falta grave teniendo como consecuencia la extinción del vínculo laboral, no existiendo un despido fraudulento.

Consideramos que, si bien los hechos pueden haber sido admitidos por la demandante en la audiencia oral, por lo que no se cuestiona su existencia, no puede dejarse de evidenciar la falta de valoración sobre el fondo de lo solicitado, como lo es el cuestionamiento sobre la falta gravedad de las sanciones impuestas realizado en la audiencia oral.

Al respecto, previamente la Corte Suprema ha emitido pronunciamientos sobre lo que se requiere para considerar un despido por falta grave por faltamiento de palabra:

“Décimo quinto: (...) sin perjuicio de ello, es importante precisar que la demandada al cursar la Carta de Preaviso de Despido con las faltas imputadas, no hizo mención respecto a si el demandante tuvo antecedentes disciplinarios que hagan razonable optar por la decisión de la sanción de despido del trabajador, de conformidad con el pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional en el expediente número 0606-2010-PA/TC de fecha 28 de octubre de 2010, en el que se menciona que “(...) los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción del despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos.

Décimo sexto: En consecuencia, es claro para este Supremo Colegiado que en el presente proceso no se acreditó la existencia de los hechos imputados por la demandada respecto a los actos de violencia y faltamiento de palabra verbal del actor en agravio de otro trabajador, (...); por lo tanto los hechos imputados al demandante

resultan ser inexistentes y configuran el despido fraudulento (...)” (CASACIÓN LABORAL N° 2283-2017-LIMA, 2018).

Similar pronunciamiento se encuentra en la Casación Laboral N° 2016-2014 al señalar que elevar el tono de voz sin proferir ningún insulto o faltamiento de palabra no puede considerarse como falta grave causal de despido sino una falta de menor intensidad que debe suponer una suspensión sin goce de remuneración.

En la Casación Laboral N° 2016-2014 se precisa también que el alzar la voz en una conversación no prueba que se hayan utilizado expresiones humillantes, insultantes, entre otros, por lo que dicha conducta no podría ser considerada como falta grave.

Consideramos que dicho análisis debió ser aplicado en el presente caso, toda vez que, si bien se ha podido evidenciar que los hechos efectivamente ocurrieron, no existe una gravedad necesaria que amerite considerarse que se trató de un faltamiento de palabra de tal magnitud que tenga como consecuencia el despido.

Preciamos que en el caso se han vertido declaraciones por parte de la empresa reiterando que no sería la primera vez que la señora Jimenez habría presentado actitudes poco cordiales con compañeros de trabajo.

Al respecto, consideramos que la empresa contaba con el derecho de cuestionar dicha actitud en cada oportunidad en la cual se generó, para evidenciar que existe desacuerdo especialmente como parte de sus facultades de fiscalización, por lo que si ello fue advertido de forma previa, también se evidencia que ello no ha sido materia de cuestionamiento por la empresa a través de llamadas de atención verbal o escrita ni suspensiones.

En esa línea, si bien no podríamos considerar que un trato poco cordial puede ser interpretado como una actitud aceptable en un ambiente laboral, también es importante recalcar que la empresa no ha tenido una real valoración negativa sobre ello de forma previa, por lo que de forma anterior, la conducta ha sido consentida por la empresa sin expresar cuestionamiento.

Es necesario mencionar que el despido es la última sanción a la cual el empleador puede acudir al considerar que la conducta ha revestido una gravedad trascendental que haga imposible continuar la relación laboral.

Como se ha podido evidenciar hechos descritos en el caso materia de análisis, la conducta cuestionada dista de revestir gravedad considerable para ser pasible de sanción con el

despido. Consideramos que en este caso la medida de sanción se ha dispuesto de forma poco proporcional y razonable, vulnerando así el contenido esencial del derecho fundamental al trabajo en su aspecto relacionado a la de no ser despedido sino por causa justa.

Finalmente, para concluir esta parte del análisis, consideramos que la existencia de falta de proporcionalidad en la aplicación del despido como sanción no es materia de análisis cuando se argumenta que el despido es fraudulento, debido a que la evaluación de este último se basa en la existencia o no de hechos determinados más no se incide en la proporcionalidad de la sanción ni la gravedad de los hechos en los que se sustenta el despido.

En ese sentido, consideramos que en el caso concreto se abre la posibilidad a evaluar la existencia de otro tipo de despido como lo es el despido arbitrario por injustificado, con la protección que de este tipo de despido se desprende como lo es la indemnización.

Al respecto al evaluar la existencia de un despido arbitrario por injustificado, consideramos que el despido fue injustificado, toda vez que la sanción de despido impuesta a la trabajadora ha vulnerado los límites de la potestad sancionadora del empleador como lo son el principio de razonabilidad al atribuir gravedad desmedida a un hecho que si bien supone una falta, esta no se condice la sanción de finalización de la relación laboral por no revestir gravedad suficiente para ser sancionada con el despido.

Ello debido a que, como se demostró, al evaluar la razonabilidad del despido por las causales alegadas por el empleador, se identificaría que estas distan de ser medidas proporcionales toda vez que los supuestos que las causales desarrollan suponen que el hecho generador imposibilite la subsistencia de la relación laboral con la trabajadora, situación que no se presenta en este caso.

Posición del Bachiller:

Un despido fraudulento no permite evaluar la razonabilidad de la sanción ni la gravedad de los hechos que se busca subsumir en la falta. En cambio un despido arbitrario por injustificado sí.

Al hacer dicho análisis, advertimos que efectivamente se ha configurado un despido injustificado, y los hechos no revisten gravedad para configurar las faltas invocadas.

Como vimos anteriormente, la protección frente al despido arbitrario por injustificado supone únicamente la indemnización, en ese sentido cabría cuestionarse si en un proceso abreviado,

la Corte Suprema tenía las posibilidades procesales para identificar lo antes descrito y si era factible que emitiese pronunciamiento sobre el fondo, situación que analizaremos en el siguiente punto del presente trabajo académico.

3. ¿Se permite la flexibilización del principio de congruencia en los procesos laborales abreviados como medida para asegurar la tutela judicial efectiva?

3.1. ¿Cómo debe proceder el juez al advertir la calificación inexacta del despido realizada por el demandante?

3.1.1. La reposición como pretensión única en el proceso abreviado de la Nueva Ley Procesal de Trabajo

La entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, aprobada por Ley N° 29497, ha sido gradual de acuerdo con el inicio de su implementación en cada distrito judicial del país.

Los principales cambios que introdujo respecto de la anterior Ley Procesal de Trabajo están relacionados con el dinamismo y la celeridad del proceso, procurados a través de principio de prevalencia de la oralidad, el rol protagónico del juez, concentración de principales actuaciones procesales, lo que ha supuesto la modificación trascendental en la forma de acceder a la tutela judicial.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo considera dos tipos de procesos principales para resolver conflictos de forma heterocompositiva, el proceso ordinario y el proceso abreviado. Enfocándonos en el proceso abreviado, este permite dirigir el proceso con celeridad, es decir, contar con una decisión de un periodo más corto en aplicación del principio de concentración.

En el proceso abreviado la audiencia única concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En dicha línea, se permite obtener fallos con celeridad, sin perder una etapa probatoria, algo que el Tribunal Constitucional no podía lograr en los procesos de amparo.

Esto reviste importancia toda vez que, anteriormente, las demandas de reposición eran evaluadas por el Tribunal Constitucional en vía de amparo, así “Percatémonos entonces de dos cuestiones sumamente importantes: tenemos dos elementos significativos que nos permitirían, a primera vista, apreciar que el nuevo proceso laboral –abreviado por cierto– se ha convertido en una ruta procesal igualmente satisfactoria en relación con el amparo cuando

se trata de remediar un despido inconstitucional, toda vez que tenemos un proceso célere cuando se trata de una pretensión restitutoria al puesto de labores” (De Lama, 2011, pág. 45). En ese sentido, considerar que el proceso abreviado se ha convertido en una vía igualmente satisfactoria como el amparo, en sus aspectos de celeridad y posibilidad de determinar la reposición, debería permitir el trabajador que demanda la reposición contar con una tutela judicial efectiva en el proceso abreviado.

Sin perjuicio de lo antes mencionado podemos identificar una particularidad en la demanda de reposición en un proceso abreviado laboral, toda vez que de acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley N° 29497 solo se pueden evaluar las demandas de reposición en vía abreviada siempre y cuando estas sean presentadas como pretensión única principal en el proceso.

La problemática consistirá en que esta vía procesal no permitiría considerar petitorios previos de dilucidación como la desnaturalización de un contrato para el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado y con ello la posterior determinación de un despido incausado que suponga la reposición, o, no permitirá ingresar demandas con pretensiones subordinadas o accesorias, como el pago de remuneraciones devengadas o el cambio de petitorio de indemnización sobre restitución en el caso de los despidos nulos (Toledo, 2013, págs. 5-6) que terminan por restringir el ámbito estrategia en la defensa de derechos de los demandantes que buscan igualmente un proceso célere.

Así, el proceso en su fórmula actual no permitirá pues, que un trabajador pueda establecer una estrategia legal que le permita llegar a tutelar de forma completa los derechos que invoca, sino que solamente podrá involucrarse en el proceso abreviado cuando su pretensión sea únicamente la reposición.

Sin embargo, los problemas jurídicos que se pueden suscitar y necesitar ser dilucidados judicialmente distan de ser tan claros y precisos como presentarse como pretensión principal única, por lo que cabría preguntarse si en nuestro ordenamiento existen alternativas aplicables que asistan a los demandantes a atender sus pretensiones, de forma igualmente célere como en la vía abreviada.

3.1.2. ¿El Iura novit curia como alternativa?

Existirán casos en los cuáles la parte demandante pueda efectuar una solicitud expresa que no concuerde con los fundamentos o medios probatorios que finalmente expone y cuestiona en el caso, por lo que cabe cuestionarse si dicha discordancia o falta de precisión es suficiente

para no pronunciarse sobre lo que en verdad pide el demandante y que puede ser identificable.

Así, el Iura Novit Curia se presenta como una facultad de aplicación por parte del juzgador para resolver el caso considerando el derecho que corresponda. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha establecido la posibilidad de aplicación del principio de Iura Novit curia en procesos constitucionales²⁰ en caso de identificar un derecho distinto al invocado distinto al demandado. En aplicación de dicho principio, corresponderá al juzgador constitucional atender cada caso sobre la intención de las partes y permitiendo pronunciarse sobre el fondo.

En el plano judicial, de acuerdo con Toledo, el Proceso Laboral se puede ubicar en un Sistema Procesal Inquisitivo, donde el órgano jurisdiccional tiene los poderes para actuar por sí e investigar, toda vez que el juez tiene una serie de facultades, atribuciones y prerrogativas que lo convierten en un principal impulsor del proceso y confieren por tanto un tinte marcadamente inquisitivo a dicho proceso (Toledo, 2013, pág. 1). Dicha postura guarda coherencia con lo establecido en el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la cual establece que los jueces tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso.

En nuestro ordenamiento está expresamente reconocido en el Código Procesal Civil cuyo artículo VII del Título Preliminar establece que el juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente. Por su parte dicho precepto se encuentra también establecido en el Código Procesal Constitucional, en el artículo VIII del Título Preliminar,

Sin embargo, la aplicación del Iura Novit Curia no puede darse de forma irrestricta, ya que su límite se encuentra en no poder ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.

Es importante considerar el principio de congruencia que, tal como señala Toledo, tiene manifestaciones respecto al objeto del proceso, el cual es fijado por las partes y dentro de dichos límites el Juez debe decidir, por lo que se debe fallar considerando lo alegado y probado por las partes, por lo que la sentencia debe recaer en el límite de las pretensiones deducidas por el actor y aquello que reconoce o contraviene el demandado.

²⁰ STC Expediente N° 0905-2001-AA

Sin embargo, señala Toledo, existen excepciones al principio de congruencia que se justifican por garantizar la vigencia del derecho a la tutela judicial efectiva en un Estado Democrático y Social de derecho, las cuales han sido denominadas Hipótesis de Flexibilización del principio de congruencia. (Toledo, 2013, págs. 1-2).

Sobre este punto, resaltamos la corriente del Tribunal Constitucional²¹ que reconoce la aplicación del Iura Novit Curia como una fórmula para asegurar un pronunciamiento sobre el fondo, considerando que cuando exista una cuestión previa en la que es necesario detenerse a fin de enfocar correctamente la pretensión, e incluso si la demanda ha sido planteada de manera deficiente, en aplicación del principio del iura novit curia constitucional el Tribunal tiene el poder-deber de aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente.

Lo antes expuesto permite considerar que el Juez constitucional reconocía que podían existir deficiencias en el procedimiento que no podían ser utilizadas para evitar un pronunciamiento sobre el fondo y con la aplicación correcta del derecho por lo cual el juez constitucional debía actuar como director del proceso, como parte del poder-deber de aplicar el derecho que corresponde al mismo, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente.

Así, es posible identificar que en un proceso existen dos niveles de valoración, el primero se refiere al plano de los hechos y el segundo al plano de la motivación. Al respecto, la congruencia que debe existir en la sentencia se refiere a acciones que ejercen las partes intervinientes y el objeto del petitorio, de modo que el pronunciamiento jurisdiccional debe referirse a dichos elementos y no a otros, por ello el plano de los hechos no puede sufrir intervención por parte del juzgador ya que estos los limitan²², sin embargo, tendrá la posibilidad de hilvanar la motivación que resulte pertinente para la aplicación correcta del derecho en el caso.

En ese sentido, pasaremos a evaluar si el principio Iura Novit Curia puede ser aplicado en el proceso abreviado en el presente caso para otorgar tutela judicial efectiva.

3.2. Análisis del caso

3.2.1. Respecto a la posibilidad de pronunciamiento sobre la valoración de faltas graves en Casación.

²¹ Expediente N° 2094-2005-AA, 2005

²² Casación N° 17033-2017-TACNA

En el presente caso, en la demanda escrita se presentó la pretensión de reposición por despido fraudulento, sin embargo, en la Audiencia Oral se hizo evidente que el cuestionamiento sobre el despido gira en torno a la existencia de un despido injustificado, toda vez que la demandante enfoca sus argumentos sobre la falta de gravedad de los hechos y la vulneración a la proporcionalidad de la sanción de despido que se efectuó, catalogando la sanción de despido como poco razonable²³.

Consideramos que advertir esta variación en la demanda es relevante toda vez que fue reconocida por la demandada en el escrito de contestación, por el juez de primera instancia e incluso en casación, lo que da cuenta que se tenía plenamente identificado que la motivación había variado y era distinta a la inicialmente presentada.

A pesar de la referida identificación, la Corte Suprema resolvió la Casación declarando fundado el recurso presentado por Financiera Confianza luego de considerar que no existía despido fraudulento puesto que los hechos en los que se basó el despido sí existieron.

Consideramos que llegar a las conclusiones dispuestas por la Corte Suprema en la Casación no permiten evaluar la verdadera problemática de la situación, como lo es la existencia o no de conductas que revistan la gravedad suficiente como para considerar que se ha quebrantado la buena fe laboral y se haga irrazonable la subsistencia del vínculo laboral.

Así, partimos por considerar que debió primar los argumentos vertidos en la audiencia única en aplicación al principio de oralidad. Al respecto la oralidad se presenta como un principio²⁴ y una prescripción legal²⁵ y supone que en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuáles el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.

En esa línea concordamos con profesor el Pasco Cosmópolis en palabras de Arellano, al señalar que la oralidad no es un simple atributo del proceso laboral peruano, sino un carácter que califica todo un sistema procesal que permita la consecución y la eficacia de las otras características del proceso laboral como la inmediación, concentración, sencillez y celeridad. (Arellano Mori, 2013, pág. 296).

²³ Considerando vigesimoprimer de la sentencia de primera instancia del 11 de mayo de 2017

²⁴ Artículo I del Título preliminar de la Ley N° 29497

²⁵ Artículo 12 de la Ley N° 29497

Siendo de esta forma, será menester que el juez atienda a lo plasmado en la audiencia, de modo que a su vez se pueda preservar el derecho de defensa de las partes, que desarrollan sus argumentos en la audiencia oral.

En ese sentido, será deber del juez conducir el proceso considerando el mandato de preservar la oralidad sobre lo escrito permitirá a su vez, asegurará el derecho a la tutela judicial, debido a que su desarrollo permite el cabal y completa concreción de este derecho (Arellano Mori, 2013, pág. 299).

Ahora nos pronunciaremos sobre la posibilidad de aplicación del Iura Novit Curia en el presente caso. El principio de Iura Novit Curia, de acuerdo con Ávalos, supondrá que el juez aplicará la norma jurídica que corresponda independientemente de lo señalado por las partes (2011, págs. 74-75), sin embargo, el juez no puede reemplazar a las partes en el proceso ni sobrepasar el petitorio.

La aplicación del Iura Novit Curia en los procesos laborales se sustenta en la aplicación supletoria del Código Procesal Civil, en ese sentido los parámetros para la aplicación del Iura Novit Curia en los procesos civiles puede considerarse como referencia²⁶.

Al respecto, consideramos que el despido que debió evaluarse en el proceso era el despido injustificado y que la causa petendi en la demanda fue expuesta de forma poco precisa, aunque se trató de aclarar ello en la Audiencia Única.

En el presente caso, si bien la identificación de un despido injustificado como causa petendi no modificaría los hechos del caso, sí causaría la alteración del petitorio, toda vez que la consecuencia jurídica de determinar la existencia de un despido fraudulento es la tutela restitutoria con la reposición mientras que la consecuencia jurídica de determinar un despido arbitrario por injustificado, es la tutela resarcitoria con la indemnización²⁷.

En ese sentido no podríamos aplicar los el Iura Novit Curia ya que ello supondría una extralimitación a las facultades del juez en el proceso. En ese sentido, consideramos que no era posible realizar un pronunciamiento sobre el fondo en aplicación del referido principio.

Ahora nos enfocaremos en evaluar si existía otra actuación que pueda efectuar el juez para permitir un pronunciamiento sobre el despido injustificado, ya que consideramos que el análisis no puede estancarse solo en el extremo antes desarrollado.

²⁶ Exp. 01867-2015-0-1601-JR-CI-03, fundamento 5.18 y 519.

²⁷ STC del Expediente N° 976-2001-AA-TC, Fundamento 12.

Al respecto, como se señaló, en la Audiencia Única en la cual participan tanto la parte demandante como la parte demandada se identificó que el cuestionamiento al despido giraba en torno a la poca de gravedad de los hechos que sustentan la falta y vulneración a la proporcionalidad y razonabilidad de la sanción.

Consideramos que esta es a partir de esta “Falta de claridad” en la motivación de la demanda, que correspondía al Juez de Primera instancia conducir el proceso. Al respecto, el artículo 43 inciso 3 de la NLPT establece que en caso no se haya resuelto la conciliación, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio. Que dicho artículo es relevante considerando que será aplicable en el proceso abreviado en la audiencia única que concentra la conciliación, conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia en aplicación del artículo 49 de la NLPT.

Que en dicha línea consideramos que era relevante el criterio desarrollado en el Pleno Jurisdiccional Nacional²⁸ de 2013 respecto a que es posible reformular la pretensión en la audiencia de juzgamiento, porque en el proceso laboral, las actuaciones orales prevalecen sobre las escritas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, no afectándose el derecho a la defensa (contradicción) de las partes porque en la misma audiencia el juez como director del proceso, puede correr traslado de la reformulación indicada, para que la absuelva en la misma audiencia, o suspender la audiencia para tal finalidad y volver a citar a las partes para la continuación correspondiente.

Consideramos que realizar esta actuación en la Audiencia Única habría permitido esclarecer que en el caso se contaba con una pretensión principal que es la reposición basado en el despido fraudulento y además existía una pretensión subordinada identificada en el cuestionamiento al despido arbitrario en el subtipo de injustificado por el cuestionamiento a la gravedad y a la inexistencia una causa justa de despido, que tiene como consecuencia la indemnización.

En ese sentido, consideramos que en la etapa de casación era posible advertir que se debió efectuar la reformulación de la pretensión en la audiencia única y que ello suponía una vulneración al debido proceso toda vez que en las instancias no se han pronunciado sobre los aspectos realmente controvertidos del caso.

²⁸ El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral de 2017 tiene como tercera conclusión que no se puede modificar la demanda de audiencia de juzgamiento de conformidad con el art. 428 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria, pero excepcionalmente se pueden efectuar precisiones o aclaraciones respecto de una pretensión en tanto no altere sustancialmente. Consideramos que la identificación de la pretensión subordinada de indemnización del despido no es una modificación sustancial de la demanda toda vez que la pretensión principal sigue siendo la reposición y la determinación del despido injustificado solo se evaluará en caso el fraudulento sea declarado infundado.

Ello genera una vulneración a la tutela judicial efectiva adicionado a que, incluso en el caso de advertir ello en la audiencia única, no era posible efectuar una valoración del fondo, es decir, determinar que efectivamente se trataba o no de un despido arbitrario por injustificado, toda vez que la vía del proceso abreviado no permite otorgar una tutela resarcitoria aplicable en caso el Juez determinara que se tratase de un despido arbitrario en el subtipo de injustificado.

Esto no retira la necesidad de cualquier agente que acceda a la tutela judicial de contar con una resolución que resuelva el fondo de la controversia, independientemente de la conclusión a la que esta pueda arribar. En ese sentido, consideramos que lo pertinente habría sido que el Corte Suprema determine la nulidad de lo actuado para preservar el derecho de tutela judicial efectiva de la demandante, y que determine la reconducción del caso por la vía ordinaria²⁹, para asegurar el derecho de defensa de la demandada al poder pronunciarse sobre todos los aspectos cuestionados en el proceso ordinario, respetando así el derecho a pluralidad de instancias y de contradicción.

Posición de Bachiller

Coincidimos en este punto con la crítica realizada por Huamán Ordoñez sobre la identificación de pretensiones en el proceso abreviado laboral al considerar que el legislador entiende el curso de la pretensión procesal única de la reposición como un modelo estable cuando, antes bien, por un defecto de técnica legislativa, se está entregando entera preferencia al resultado del proceder judicial y no al actuar lesivo que se constituye en el eje de la tutela abreviada. (Huamán Ordoñez, 2015)

Como consecuencia a la actual práctica se puede llegar a considerar que, en tanto no corresponde la reposición no habría existido un despido ilegal, cuando por el contrario, la readmisión en el empleo es el resultado de la condena del despido como actuar dañoso del derecho fundamental al trabajo.

En ese sentido, como señala Huamán, para ordenar la reposición, el juzgador debe entrar a evaluar, de manera antelada, sobre el pedestal de una pretensión principal, el proceder del despido lo que arrastra a razonar, de modo puntual, que el retorno al centro de trabajo –pretensión procesal principal única en los términos del legislador– es, en realidad, una

²⁹ Casación Laboral N° 5432-2013-JUNIN
Casación Laboral N° 8634-2013-Tacna

pretensión eminentemente accesoria. (Huamán Ordoñez, 2015, pág. 214), por lo tanto, resulta lógico asignarle la calificación de pretensión accesoria mas no de principal única.

Lamentablemente la poca identificación de la posición expuesta genera fallos como los del presente caso, que se limitan a dilucidar la idoneidad de la reposición sin realizar un juicio profundo sobre la procedencia legal del despido generado, vulnerando así el derecho al trabajo y a no ser despedido si no es por causa justa.

CONCLUSIONES

- La falta grave de injuria y el faltamiento de palabra requiere que exista intencionalidad de herir el honor de la persona y/o de la empresa, por cuanto en el presente caso dichos elementos no se encuentran, no es posible considerar que se configura dicha falta grave.
- Las faltas sobre incumplimiento de disposiciones internas como reglamento interno de trabajo procedimientos internos o indicaciones directas podrán ser materia de despido en cuanto revistan la gravedad suficiente para considerar que es insostenible la relación laboral con el trabajador. Un criterio relevante para ello es que, cuando el hecho no revista relevancia, haya sido sancionado de forma previa. Sin embargo, en el presente caso, la trabajadora no fue sancionada previamente y los hechos imputados no revisten la gravedad suficiente para ser considerados faltas graves en sí mismos.
- El juez de primera instancia debe advertir que la pretensión y su motivación no es clara al inicio del procedimiento y ejercer sus facultades como conductor del proceso para permitir a las partes acceder a una tutela judicial efectiva. Si en Casación es advertida una vulneración al debido proceso, corresponde a la Corte Suprema procurar que exista un pronunciamiento de fondo para no perjudicar el derecho a la tutela judicial efectiva de las partes.
- Advertimos que, tal como pasó en este caso, finalizar la relación laboral bajo la imputación de faltas a un trabajador de confianza originaria busca evitar el cuestionamiento a la calificación de confianza, especialmente cuando las funciones realizadas no corresponden a las características de este tipo de calificación establecidas por ley. Ello con la intención de evitar que se determine la nulidad del despido por la calificación fraudulenta del puesto.



Bibliografía

(s.f.).

Arellano Mori, L. E. (2013). La oralidad como manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En S. P. Social, *II Congreso Internacional de derecho procesal del trabajo* (págs. 291-299). Lima : Imprecta editorial El Búho E.I.R.L. .

Ávalos Jara, O. V. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Blancas Bustamante, C. (2003). La protección contra el derecho lesivo de derechos fundamentales en la jurisdicción constitucional. *Derecho & Sociedad* 21, 154-171.

Blancas Bustamante, C. (2014). El Despido en el Ordenamiento Peruano. *Laborem N° 13- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 119-155.

CASACIÓN LABORAL N° 2016-2014, CASACIÓN LABORAL N° 2016-2014 (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria - Corte Suprema de Justicia de la República 2014 de octubre de 27).

CASACIÓN LABORAL N° 2283-2017-LIMA, CASACIÓN LABORAL N° 2283-2017-LIMA (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República 2014 de noviembre de 2018).

Casación N° 17033-2017-TACNA , Casación N° 17033-2017-TACNA (Corte Suprema 23 de octubre de 2019).

- De Lama, M. (2011). EL DESPIDO FRAUDULENTO Y SU APRECIACIÓN EN EL PROCESO DE AMPARO Y LA VÍA ABREVIADA LABORAL. *Revista Jurídica del Perú*, 39-48.
- Del Río, D. (2008). La reposición de los trabajadores de confianza del régimen laboral privado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano. *Revista de Dercho*, 9, 309-322.
- EXP 03169-2006-PA/TC, EXP 03169-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 10 de octubre de 2008).
- Exp. 03501-2006-PA/TC, Exp. 03501-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 15 de marzo de 2007).
- EXP. N.º 03501-2006-PA/TC, EXP. N.º 03501-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 15 de marzo de 2007).
- EXP. N.º 1124-2001-AA/TC, EXP. N.º 1124-2001-AA/TC (Tribunal Constitucional 2002 de Julio de 2001).
- Expediente 1042-2007-PA/TC , Expediente 1042-2007-PA/TC (Tribunal Constitucional 9 de Junio de 2009).
- Expediente N° 05659-2013-PA/TC, Expediente N° 05659-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 22 de mayo de 2013).
- Expediente N° 2094-2005-AA , Expediente N° 2094-2005-AA (Tribunal Constitucional 10 de Mayo de 2005).
- Expediente N° 360-2000-AA/TC , Expediente N° 360-2000-AA/TC (Tribunal Constitucional).
- Ferro Delgado, V. (2012). La protección frente al despido en la evolución de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *DERECHO PUCP, Revista de la Faculta de Derecho*(68), 471-494.
- Gutiérrez Gonzales, A. (2009). La protección contra el despido arbitrario de los trabajadores de confianza. *IUS La Revista*(19 (38)), 170-182. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12198>
- Huamán Ordoñez, L. A. (2015). *La competencia del juez laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Aplicación a las relaciones jurídico-privadas, al empleo público y servicio civil.* . IIMA: GRIJLEY E.I.R.L.
- Neves, J. (2015). EL DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN Y EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y LOS PLENOS JURISPRUDENCIALES SUPREMOS EN MATERIA LABORAL. *THEMIS- Revista de Derecho* 67, 227-232.
- Obando Blanco, V. (2011). *Proceso Civil y el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva.* Lima: Ara Editores.
- Pacheco, L. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. En J. Zavala (Ed.), Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis, . En J. Zavala, *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis* (págs. 589-607). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- Toledo, O. (2013). *EL PETITORIO IMPLÍCITO Y OTRAS HIPÓTESIS DE FLEXIBILIZACIÓN EN EL MARCO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.* Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_33/doc_boletin_33.pdf
- Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú . *IUS - LA REVISTA*, 120-154.
- VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional de 2018. (2018).



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

**CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

***Sumilla:** No existe despido fraudulento, si en la realidad de los hechos las causas imputadas existieron, en tal sentido, no es posible fundar una pretensión sobre hechos o situaciones inexistentes o fraudulentas cuando han quedado acreditadas las faltas cometidas.*

Lima, veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve.

VISTA; la causa número veintiocho mil trescientos veintinueve, guion dos mil diecisiete, 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, **Financiera Confianza S.A.A.**, mediante escrito presentado el doce de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos ochenta y nueve a cuatrocientos diez, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos sesenta y tres a trescientos sesenta y nueve, que **revocó la sentencia de primera instancia**, de fecha once de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos sesenta y cinco, que **declaró infundada la demanda**; en el proceso abreviado laboral seguido por **Avelina Jimenez Berru**, sobre Reposición por despido fraudulento.

CAUSALES DEL RECURSO:

El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, se declaró procedente mediante resolución de fecha veintiuno de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas ciento once a ciento diecinueve del cuaderno de casación, por las siguientes causales:

- i) Infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***
- ii) Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de***

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

CASACIÓN LABORAL N° 28329-2017
DEL SANTA

Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR.

iii) Infracción normativa por inaplicación del literal f) 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 de fojas ciento treinta y siete a ciento sesenta y tres, que la parte demandante plantea como pretensión; la reposición por despido fraudulento.
- b) **Sentencia de primera instancia:** La Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia del Santa, mediante Sentencia de fecha once de mayo de dos mil dieciséis, declaró infundada la demanda al considerar que respecto a los hechos imputados, la demandante no ha cumplido con sus obligaciones de trabajador dispuestas en el reglamento interno de trabajo, así como el reglamento de seguridad física del entorno y equipos, y protocolo establecido para el manejo de llaves durante el cierre de agencia, conductas que además se encuentran previstas en el inciso a) y f) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en t al sentido, la demandada ha cumplido con realizar las imputaciones de las faltas graves, por lo que, el despido no resulta fraudulento.
- c) **Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la Sala Laboral Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia, mediante Sentencia de Vista de fecha veintisiete de septiembre de dos mil diecisiete, revoco la Sentencia emitida en primera instancia que declaró infundada la demanda y reformándola la declaró fundada, argumentando que la demandada sancionó a la demanda con el

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

**CASACIÓN LABORAL N° 28329-2017
DEL SANTA**

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

despidió de manera injustificada, por cuanto el mismo se ha producido por una decisión unilateral de su empleador, más aún que existe el antecedente del proceso seguido entre las partes (Expediente N° 252 9-2014), sobre cese de actos de hostilidad en agravio de la demandante que fue amparada en segunda instancia, por lo que, determina que la demandada desde antes ya ejercía acciones contra la demandante, a fin de que la misma renuncie, por lo que, los hechos imputados tuvieron la misma finalidad.

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. Además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: La causal de orden procesal declarada procedente, está referida a la ***infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.***

La norma en mención, prescribe:

“(…)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° 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Cuarto: Delimitación del objeto de pronunciamiento

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

Quinto: Alcances sobre el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Sobre el debido proceso, contenido del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, debemos decir que la doctrina es pacífica en aceptar que entre los distintos elementos integrantes al derecho del debido proceso, este necesariamente comprende los siguientes:

- a) Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural).
- b) Derecho a un juez independiente e imparcial.
- c) Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado.
- d) Derecho a la prueba.
- e) Derecho a una resolución debidamente motivada.**
- f) Derecho a la impugnación.
- g) Derecho a la instancia plural.
- h) Derecho a no revivir procesos fenecidos.

¹ Ley N° 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° 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Sexto: En ese sentido, la observancia del principio de congruencia implica que en toda resolución judicial exista: 1) coherencia entre lo peticionado por las partes y lo finalmente resuelto, sin omitirse, alterarse o excederse dichas peticiones (congruencia externa); y 2) armonía entre la motivación y la parte resolutive (congruencia interna).

Séptimo: Solución al caso concreto

De la revisión de la Sentencia de Vista se advierte que el Colegiado de mérito, sustenta su decisión en base a los siguientes fundamentos: “(...) *queda claro que la demandada no ha actuado conforme a Ley, sancionando a la demandada de manera injustificada, por lo que la actora bien hace al pretender una reposición por despido fraudulento, por cuanto queda más claro, que el mismo se ha producido, por una decisión unilateral de su empleador (...)*”. Además, de estar fundamentado dicho análisis, bajo normas jurídicas aplicables al caso.

En este orden de ideas, es evidente que la decisión adoptada por la instancia de mérito se ha circunscrito a las pruebas actuadas en el proceso y lo expuesto en las Audiencias respectivas, respaldada bajo las normas pertinentes; siendo así, se advierte que la Sala de mérito no ha vulnerado la garantía constitucional del debido proceso, por lo que, no existe la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, deviene en **infundada** la causal procesal denunciada por la parte recurrente.

Octavo: Las causales materiales declaradas procedentes, están referidas: **i) Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) 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; y ii) Infracción normativa por inaplicación del literal f) 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.**

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Las normas en mención, prescriben:

“Artículo 25º.- 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; (...)*”
- 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*

Asimismo, cabe precisar que dichas causales guardan relación directa en su contenido, por ello, resulta necesario que se efectúe un análisis conjunto.

Alcances respecto al despido

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

En el caso de autos, debemos referirnos en primer lugar a nuestra sistemática sustantiva laboral contenido en los artículos 16º, 22º, 24º y 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, que hace referencia a las causas de extinción del contrato de trabajo, entre los que se considera el despido, el que se define como la terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador, basado en la existencia de una causa justa, siempre que exista causa justa prevista en la ley y comprobada objetivamente por el empleador, y que esté vinculada con la capacidad o conducta del trabajador, como puede ser la falta grave, que a su vez se conceptúa como la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal manera que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral; entre los que se consideran al abandono de trabajo por más de tres (03) días consecutivos.

Noveno: En tal sentido, cuando se produzca la extinción del vínculo laboral por despido ante la decisión unilateral del empleador de dejar sin efecto la relación laboral, corresponde determinar si la causa de despido se ajusta a la normatividad invocada, por lo que, comprende verificar: i) que el despido, se ha ajustado al procedimiento formal previsto; y ii) que la falta imputada al trabajador, haya sido acreditado objetivamente ya sea en el procedimiento de despido o en el presente proceso judicial. Para ello se requiere que se acredite el hecho del despido, cuya responsabilidad probatoria le asiste a la demandante, y a partir de aquello, aplicar las sanciones que le asiste por parte del empleador, el mismo que debe ejercerse dentro de los márgenes de discrecionalidad, razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho.

Décimo: Sobre el particular, el Convenio Nº 158 de la Organización Internacional de Trabajo, señala en su artículo 3º que las expresiones terminación y terminación de la relación de trabajo significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Asimismo, en el artículo 4º del acotado convenio se establece que no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio; es así, que la Comisión de Expertos expresa que no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del principio fundamental de la justificación que no se despidan a un trabajador, salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa; por lo que, los motivos son: a) la capacidad del trabajador; b) la conducta del trabajador; o c) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio²; y dentro de este contexto se exige que el trabajador pruebe el despido y el empleador la causa que lo motiva.

Décimo Primero: Dentro del ámbito relacionado a la conducta del trabajador, se encuentra la causa referida a la comisión de falta grave, siendo las previstas en el artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR, entre otros, el inciso f), que establece lo siguiente: *"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 Segundo: La falta grave

La falta grave se define, por consiguiente, en relación a las obligaciones que tiene el trabajador respecto del empleador y se caracteriza por ser una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas³.

Si bien la supuesta falta grave cometida por el trabajador hace emerger el derecho del empleador a despedirlo, también es cierto que debe tenerse presente lo previsto en el artículo 37º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de

² CEACR, solicitud directa – Luxemburgo (2007). Véase el informe presentado a la 67 Reunión de la CIT.

³ Blancas Bustamante, Carlos, *"El despido en el derecho laboral Peruano"*, Jurista Editores. Tercera Edición, p. 193.

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, que 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.

Para que se configure la falta grave, debe provenir de una actividad personal del trabajador cometida por éste y que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

Décimo Tercero: El despido fraudulento, según el Tribunal Constitucional

1. El Tribunal Constitucional en el inciso c) del fundamento 15 de la Sentencia recaída en el Expediente Nº 0976-2001-AA, cuyos lineamientos son seguidos en el precedente vinculante de la Sentencia del Tribunal Constitucional Nº 0206-2005-PA respecto al despido fraudulento establecen: *"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 a la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se le 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. Nº 415-98-AAITC, 555- 99-AAITC y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. Nº 628-2001-AAITC) o mediante la "fabricación de pruebas" (...)"*.
2. Por otro lado, en la Sentencia recaída en el Expediente Nº 04493-2009-PA/TC en el considerando sexto se establece que existen tres supuestos de despido fraudulento: a) la imputación de hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; b) la atribución de una falta no prevista legalmente, y c) la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; todos los cuales,

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA**

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

deberán presentar la existencia de un ánimo perverso y auspiciado por el engaño de parte del empleador.

3. Asimismo, en el fundamento 7 de la Sentencia Nº 0206-2005-PA, se ha dispuesto, con carácter vinculante, que es necesario que el demandante acredite fehacientemente e indubitablemente la existencia de un fraude.
4. El despido fraudulento no se encuentra legislado en nuestro país; sin embargo, ha sido incorporado a nuestro sistema a raíz del precedente vinculante emitido por el Tribunal Constitucional en el Expediente Nº 976-2001, proceso seguido por Eusebio Llanos Huasca contra Telefónica del Perú S.A.A.

Décimo Cuarto: El despido fraudulento

Al respecto, 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*"⁴.

Asimismo, el XI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, llevado a cabo en el año dos mil catorce, abordó el despido fraudulento, en el Tema Nº 03, al señalar que el Pleno acordó: "*(. .) Mientras que, al amparo de la Ley Nº 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 2º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*".

⁴ 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° 28329-2017
DEL SANTA
Reposición por despido fraudulento
PROCESO ABREVIADO - NLPT**

Siendo así, podemos definir al despido fraudulento como el despido en el que se imputa al trabajador hechos inexistentes, falsos o imaginarios, que no se encuentran tipificados, existiendo por parte del empleador un ánimo perverso auspiciado por el engaño contrario a la voluntad y la rectitud de las relaciones laborales o existe vicios de la voluntad o falsificando pruebas.

Décimo Quinto: Solución al caso concreto

El recurrente sostiene que la Sala Superior no tuvo en cuenta que la demandante incumplió sus funciones detalladas en el memorándum N°29-2016-AG-CHIMBOTE en el cual se dispuso que se haría cargo de custodiar las llaves de la agencia y ser la responsable de la apertura y cierre de la misma. Asimismo, indica que la demandante no ha negado los hechos respecto a la imputación de faltamiento de palabra en agravio de otro trabajador.

Al respecto, ha quedado acreditado en autos que los hechos imputados a la actora no han sido invención de la parte demandada, toda vez que en la realidad de los hechos existieron dado que la demandante incumplió con sus obligaciones de trabajo, pues, admite que se retiró antes del cierre de la agencia y, si bien es cierto indica que envió un correo antes de retirarse ello no ha sido acreditado, en tanto no adjunta el referido pese tener conocimiento de que existe un protocolo para casos en los cuales la persona encargada de las llaves de la agencia deba retirarse conforme se le indicó en el memorándum N°029-2016- AG-CHIMBOTE (fojas ciento noventa y tres), tanto es así que dicho proceder (rehusarse a quedarse hasta el cierre definitivo) dio lugar al trato inadecuado de manera verbal a otro trabajador al habersele requerido el cumplimiento de sus funciones, lo cual no lo ha negado, por lo que, no puede fundar su pretensión sobre hechos o situaciones inexistentes o fraudulentas y menos aún sustentar la misma aduciendo que no era la responsable directa de tales funciones.

Así las cosas, conforme a la prueba actuada en el proceso, ha quedado evidenciado que la actora incumplió sus funciones y se manifestó con expresiones que indican un faltamiento grave de palabra en agravio de otro trabajador, de ahí que su despido tuvo un motivo debidamente sustentado en la norma como falta

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

**CASACIÓN LABORAL Nº 28329-2017
DEL SANTA**

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

grave, lo cual tiene como consecuencia la extinción del vínculo laboral conforme a la norma laboral en comento.

Décimo Sexto: Por lo expuesto, este supremo tribunal considera que la sentencia de vista venida en casación, no ha sido emitida con arreglo a derecho; toda vez que, el demandante no ha desvirtuado mediante prueba alguna que la emplezada haya propiciado su despido de manera fraudulenta o sobre hechos notoriamente inexistentes, pues no basta con alegar un derecho sino probarlo de manera fehaciente.

Décimo Séptimo: En consecuencia, este Tribunal Supremo concluye que el Colegiado Superior incurrió en: i) Infracción normativa por interpretación errónea del literal a) 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; y ii) Infracción normativa por inaplicación del literal f) 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, corresponde declarar **fundadas** las causales citadas.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Financiera Confianza S.A.A.**, mediante escrito presentado el doce de octubre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos ochenta y nueve a cuatrocientos diez; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de septiembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas trescientos sesenta y tres a trescientos sesenta y nueve; **y actuando en sede de instancia:** **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha once de mayo de dos mil dieciséis, que corre de fojas trescientos cuarenta y tres a trescientos sesenta y cinco, que declaró **INFUNDADA** la demanda; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso

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

**CASACIÓN LABORAL N° 28329-2017
DEL SANTA**

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

abreviado laboral seguido con la demandante, **Avelina Jiménez Berru**, sobre Reposición por despido fraudulento; interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Ubillus Fortini**; y los devolvieron.

S.S.

DE LA ROSA BEDRIÑANA

TORRES VEGA

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

ATO ALVARADO

remg/kabp

