

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Informe Jurídico sobre la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada que
presenta:

Brenda Stefany Cordova Juarez

ASESORA:

Estela Encarnación Ospina Salinas

Lima, 2025

Informe de Similitud


Yo, OSPINA SALINAS, ESTELA ENCARNACION, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo de Suficiencia Profesional titulado "Informe Jurídico sobre la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR", del autor(a) CORDOVA JUAREZ, BRENDA STEFANY, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 22%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 13/07/2025.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 14 de julio del 2025.

OSPINA SALINAS, ESTELA ENCARNACION	
DNI: <u>06722520</u>	Firma:
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5361-9777	

RESUMEN

Mediante el presente informe se realizó un análisis de la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR, mediante el cual el voto en mayoría de la Corte Suprema validó el despido de Guillermo Joyo Galván. Según el criterio del colegiado superior estaba acreditado que se encontró al extrabajador dormido dentro del camión mixer asignado a él. En este informe se examinó si es que la sentencia es compatible con los principios y fundamentos del Derecho del Trabajo.

Para el desarrollo del análisis se ha utilizado principalmente los siguientes instrumentos normativos: la Constitución Política del Perú, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, así como la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En la conclusión se sostiene que la decisión del voto en mayoría en la Casación no es compatible con los principios y fundamentos del Derecho del Trabajo porque no se comprobó el incumplimiento de obligaciones suficiente para quebrantar la buena fe laboral. Además, pese a haber adoptado la posición de la Empresa, la Corte Suprema no realizó un análisis de razonabilidad y proporcionalidad en la sanción aplicada. Finalmente, tampoco se comprobó que la empresa demandada hubiera acreditado la causa justa del despido.

Palabras clave

Despido; buena fe laboral; causa justa; razonabilidad y proporcionalidad; carga de la prueba.

ABSTRACT

This legal report presents an analysis of Supreme Court Cassation No. 13969-2019-LIMA SUR, through which the majority opinion of the Supreme Court upheld the dismissal of Mr. Guillermo Joyo Galván. According to the reasoning of the higher court, it was deemed proven that the former employee had been found asleep inside the concrete mixer truck assigned to him. This report examines whether the ruling is consistent with the principles and foundational doctrines of Labor Law.

The analysis is based primarily on the following legal instruments: Political Constitution of Peru, Consolidated Text of Legislative Decree No. 728, Law on Productivity and Labor Competitiveness, and the New Laboral Procedural Law.

This report concludes that the majority opinion in the Cassation decision is not compatible with the principles and foundations of Labor Law, as there was no sufficient proof of breach of obligations capable of undermining the duty of good faith in the employment relationship. Moreover, even after adopting the employer's position, the Supreme Court failed to conduct an analysis of reasonableness and proportionality regarding the sanction imposed. Finally, it was not established that the employer had duly proven just cause for dismissal in accordance with the legal standards required.

Keywords

Dismissal; good faith; just cause; reasonableness and proportionality; burden of proof.

ÍNDICE

PRINCIPALES DATOS DEL CASO	4
I. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Justificación de la elección de la resolución	5
1.2 Presentación del caso y del análisis	6
II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES	7
2.1 Antecedentes	7
2.2 Hechos relevantes del caso	8
2.2.1. Hechos del caso	8
2.2.2. Hechos procesales	9
III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS	11
3.1 Problema principal	11
3.2 Problemas secundarios	11
IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A	12
4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios	12
4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución	13
V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS	15
5.1. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral	17
5.2. Los elementos de razonabilidad y proporcionalidad en los procedimientos de despido	24
5.3. Las pruebas presentadas en el caso materia de análisis	29
5.4. La tutela laboral en el proceso judicial materia de analisis	38
VI. CONCLUSIONES	42
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	46

PRINCIPALES DATOS DEL CASO

N° EXPEDIENTE	Expediente No. 00294-2016-0-3001-JR-LA-01 - Casación No. 13969-2019-LIMA SUR
ÁREA(S) DEL DERECHO SOBRE LAS CUALES VERSA EL CONTENIDO DEL PRESENTE CASO	Derecho Laboral
IDENTIFICACIÓN DE LAS RESOLUCIONES Y SENTENCIAS MÁS IMPORTANTES	<ul style="list-style-type: none">Casación No. 13969-2019-LIMA SUR, de fecha 13 de octubre de 2021.
DEMANDANTE/DENUNCIANTE	Guillermo Joyo Galván
DEMANDADO/DENUNCIADO	UNION DE CONCRETERAS S.A. - UNICON
INSTANCIA ADMINISTRATIVA O JURISDICCIONAL	Corte Suprema

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación de la elección de la resolución

Cuando la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR se publicó en el diario El Peruano, generó interés de diversos portales de noticias, en los que fue presentada como una decisión jurisdiccional que validaba el despido por dormir en el trabajo, presentándose bajo titulares como “¿Puedes despedirme por quedarme dormido en el trabajo?” y “¿Se puede despedir a un trabajador por quedarse dormido?”. Incluso, mediante una nota de prensa de fecha 30 de noviembre de 2021, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se pronunció sobre la casación antes referida, indicando que esta resolución no podía aplicarse forma automática a todos los casos, sino que los procedimientos disciplinarios debían ser analizados de forma particular.

Las opiniones que se emitieron en este caso partían de la premisa de que el trabajador se había quedado dormido y los hechos eran tan graves que operaba automáticamente el despido. Sin embargo, no analizaban otros aspectos, como los antecedentes del trabajador, las condiciones médicas y si los hechos se comprobaban con las pruebas aportadas por Unión de Concreteras S.A. (en adelante, “UNICON”).

La sentencia de casación es de especial relevancia jurídica porque evidencia un error de análisis de la Corte Suprema en relación con la validación de un despido a partir de la causal del literal a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo No. 003-91-TR (en adelante, la “LPCL”). En lugar de analizar el despido bajo los hechos acreditados y los principios rectores del derecho laboral, sin mayor argumentación, la Corte Suprema considera como cierta la teoría del caso presentada por la empresa demandada y, con ello, concluye que el despido de Guillermo Joyo Galván (en adelante, el “señor Joyo Galván” o el “extrabajador”) es válido y se encuentra justificado.

Este caso es de especial relevancia porque demuestra los riesgos de considerar justificado un despido sin una evaluación rigurosa de los hechos que se han acreditado en el proceso ni bajo los fundamentos y principios del derecho laboral. La Corte Suprema incurrió en una interpretación formalista del literal a) del artículo 25° de la LPCL, ya además de dar por ciertos los hechos indicados por UNICON, no hace un mayor análisis sobre la decisión de despido que fue adoptada por el empleador. Esta omisión de análisis por parte de la Corte envía un mensaje errado de que es suficiente la apariencia de un incumplimiento para proceder con la sanción más grave que se puede dar en la relación laboral, la cual es el despido. En ese sentido, es necesario que la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR se revise desde una perspectiva crítica.

En el presente trabajo se analiza y evalúa el razonamiento que tuvo la Corte Suprema para concluir que la causa de despido del señor Joyo Galván era válida, considerando para ello una revisión de la causal imputada, la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad en las sanciones disciplinarias, y los hechos acreditados en el proceso.

1.2 Presentación del caso y del análisis

El caso trata sobre el despido del señor Joyo Galván, quien ocupaba el puesto de Chofer Operador de Bomba en UNICON. Al extrabajador se le despidió bajo la causal del incumplimiento de obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

En el Informe Jurídico se analiza el pronunciamiento realizado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, mediante la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR, en la que se validó el despido del extrabajador. Asimismo, se evalúa si la decisión a la que llegó la Corte Suprema fue la correcta, en relación con ello se aborda aspectos como el incumplimiento de obligaciones como la falta imputada al extrabajador y que conllevó al despido, la aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad para el despido, así como la actuación probatoria suficiente para acreditar la causa justa de despido. Como conclusión se arriba a que en la

sentencia de casación no se realizó un análisis del despido compatible con los principios y fundamentos del Derecho del Trabajo.

Para el análisis de la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR se han empleado la Constitución Política del Perú, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, "NLPT"). Además, se ha examinado la sentencia de casación a partir de la jurisprudencia que ha sido emitida por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia. Finalmente, también se recurrió a doctrina especializada sobre la materia para el desarrollo del presente Informe Jurídico.

II. IDENTIFICACIÓN DE LOS HECHOS RELEVANTES

2.1 Antecedentes

El señor Joyo Galván era un trabajador de UNICON, empresa que se dedica a la producción y distribución de concreto premezclado, la Empresa también se dedica a la fabricación y venta de otros productos relacionados con los servicios de construcción. El trabajador se desempeñaba como Chofer Operador de Bomba y manejaba un camión mixer con placa D2R-920 que debía llevar a la empresa RAEDAM S.A.C. (cliente de UNICON), cuando suscitaron los hechos del caso.

El 02 de febrero de 2013, el señor Joyo Galván tuvo un accidente de trabajo, debido a que al intentar cargar una bolsa de cemento sintió un dolor fuerte en la zona lumbar y no se podía mover. Este accidente conllevó a que se le diagnosticara con Lumbociatalgia por HNP (Hernia Núcleo Pulposo) L4-L5-S1, lo que implica un dolor entre la lumbar y la ciática, siendo las vértebras afectadas las L4-L5-S1. El 14 de febrero de 2015, se emitió el certificado médico por parte del Consejo Médico del Perú, indicando que se atendió al señor Joyo Galván por presentar el cuadro clínico de lumbalgia, recetándole como tratamiento Tramadol y otros antibióticos. Esta información fue puesta a conocimiento de UNICON el 02 de diciembre de 2015. Después de ocurrido el despido, el 16 de marzo de 2016, la clínica Stella Maris emite un resumen de la historia clínica, en la que se

menciona que el diagnóstico médico es prominencia discal L4 y L5, recetándole como tratamiento analgésicos relajantes y rehabilitación. Cabe precisar que en la sentencia de primera instancia, el Juzgado consideró que en este caso había existido responsabilidad civil por parte de la entidad empleadora, en razón de que UNICON no entregó los elementos de protección personal para que el trabajador pudiera realizar su trabajo en condiciones de seguridad.

Otro antecedente relevante que se debe considerar es que el 26 de marzo de 2015, al señor Joyo Galván se le cursó una suspensión porque habría realizado actos contrarios a las normas de seguridad y salud en el trabajo, porque había trasladado a otros trabajadores en la tolva de una camioneta de la Empresa. Ante ello, el señor Joyo Galván presentó una reclamación indicando que realizó esa acción porque había sido solicitado por un superior jerárquico. UNICON solo le comunicó que revisaría su caso y no se le notificó con alguna otra carta sobre este tema, incluso después de haber pasado casi un año de los hechos.

2.2 Hechos relevantes del caso

2.2.1. Hechos del caso

Fecha	Hechos ocurridos
01/04/1998	El señor Joyo Galván ingresó a la empresa UNICON.
26/02/2016	Carlos Cure, arquitecto de la empresa RAEDAM S.A.C., envió un correo electrónico a representantes de UNICON, indicando que el extrabajador había estado durmiendo durante toda la mañana en su vehículo y que llega cansado a la obra. Con este correo adjunta dos fotografías. Una en la que se ve al señor Joyo Galván dentro del camión con la cabeza y manos sobre el timón de dicho vehículo; y, la segunda, era un acercamiento de la fotografía.
04/03/2016	UNICON envió una carta de preaviso de despido al señor Joyo Galván. En esta carta se le imputa el literal a) del

	artículo 25° de la LPCL. También se adjuntaron las fotografías que fueron enviadas por RAEDAM.
10/03/2016	El señor Joyo Galván presentó su carta de descargos, negando el haberse encontrado dormido. UNICON envió la carta de despido al señor Joyo Galván amparándose en el literal a) del artículo 25° de la LPCL.

2.2.2. Hechos procesales

Fecha	Hechos ocurridos
06/04/2016	Demanda: El señor Joyo Galván interpuso demanda contra UNICON, solicitando que se declare un despido fraudulento y se le reponga en su puesto de trabajo. En su demanda señala que UNICON alegó hechos falsos, porque en la foto no se acredita que haya estado durmiendo.
31/05/2017	Contestación de demanda: UNICON alegó que los hechos que suscitaron el despido no se trata solo que el extrabajador se quedó dormido, incumpliendo sus obligaciones laborales, sino que es un hecho aún más grave al comprometer su imagen con su cliente RAEDAM S.A.C. Sobre la fotografía enviadas con la carta de preaviso, mencionó que el demandante solo intenta minimizar los hechos, debido a que por estas mismas fotos y el correo se sabe que el trabajador estaba durmiendo: Por todo ello, menciona que el despido fue válido.
21/12/2017	Sentencia de primera instancia: Se notificó la sentencia de primera instancia que declaró infundada la pretensión de despido fraudulento. El Juzgado indicó que la conducta del demandante era reprochable porque no solo se trataba de un incumplimiento de obligaciones, sino también de la

	<p>inobservancia al horario de trabajo, y a las medidas de seguridad al tener llave puesta en contacto en el camión y haber adoptado la típica posición de dormir, debido a que generó la posibilidad de un peligro inminente contra él, otros trabajadores y los bienes de RAEDAM S.A.C.</p>
18/12/2017	<p>Recurso de apelación del demandante:</p> <p>El señor Joyo Galván interpuso un recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia por los siguientes motivos: (i) las fotos no son suficientes para acreditar que se quedó dormido, porque no se trata de una secuencia; y, (ii) el juez de primera instancia da por cierto lo señalado por UNICON, sin considerar los argumentos del estado de salud del extrabajador.</p>
23/01/2017	<p>Sentencia de segunda instancia:</p> <p>Se notificó a las partes con la sentencia de Sala que revocaba la sentencia, declarando fundada la demanda por despido fraudulento.</p> <p>El juicio de la Sala fue que UNICON no había demostrado la gravedad de la acción del demandante que hiciera irrazonable la continuidad de la relación laboral, debido a que la empresa no había acreditado algún evento que haga evidente la exposición al peligro. En ese sentido, al haberle atribuido a los hechos una gravedad que no era objetiva, el despido resultaba fraudulento. Ante ello, dispone el pago de una indemnización de conformidad con los términos del artículo 38° de la LPCL.</p>
06/12/2019	<p>Recurso de casación del demandado:</p> <p>UNICON presentó un recurso de casación bajo la causal de inaplicación del literal a) del artículo 25° de la LPCL y aplicación indebida del artículo 38° de la LPCL.</p>
13/10/2021	<p>Sentencia de Casación:</p> <p>Se emitió la sentencia de Casación que declaró en mayoría fundado el recurso presentado por UNICON y,</p>

	<p>actuando en sede de instancia, confirmó la sentencia de primera instancia en el extremo que declara infundada la demanda por despido fraudulento. El razonamiento de la Corte Suprema fue que el demandante generó un potencial peligro para él, sus compañeros de trabajo y los trabajadores de RAEDAM S.A.C., porque era él quien manejaba el vehículo pesado y se quedó dormido con la llave puesta en contacto. Asimismo, señala que no se puede esperar que se produzca el evento dañino para recién sostener que existió una gravedad suficiente.</p>
	<p>Voto en minoría (Magistrado Malca Guaylupo): A juicio de este magistrado la Empresa no había logrado acreditar fehacientemente que el trabajador se había quedado dormido, sino que de los medios probatorios presentado por la Empresa solo se observaba que el trabajador se encontraba recostado en el timón del camión. En ese sentido, al no tener respaldo la teoría del caso de la Empresa declaró infundado el recurso de casación presentado por la Empresa.</p>

III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS

3.1 Problema principal

¿En la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR se realizó un análisis del despido del señor Joyo Galván compatible con los principios y fundamentos del Derecho del Trabajo?

3.2 Problemas secundarios

1. ¿La Corte Suprema analizó y comprobó el incumplimiento de obligaciones haya sido de tal magnitud que quebró la buena fe laboral y volvió insostenible la relación laboral?

2. ¿La Corte Suprema analizó los elementos de razonabilidad y proporcionalidad para validar el despido del señor Joyo Galván?
3. ¿Con las pruebas presentadas en el proceso se acreditó la causa justa del despido del señor Joyo Galván?
4. ¿En el caso se presentaron las condiciones para confirmar el despido fraudulento?

IV. POSICIÓN DEL CANDIDATO/A

4.1 Respuestas preliminares a los problemas principal y secundarios

Problema principal: ¿En la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR se realizó un análisis del despido del señor Joyo Galván compatible con los principios y fundamentos del Derecho del Trabajo? No. En la sentencia de casación no se realiza un análisis del despido suscitado con los principios y fundamentos del Derecho del Trabajo. No se acreditó ni comprobó el incumplimiento de obligaciones que supongan el quebrantamiento de la buena fe laboral; no se acreditó que la Corte Suprema analizará el principio bajo los principios de razonabilidad y proporcionalidad; y, no se acreditó que la pruebas aportadas por UNICON acreditaran la causa justa del despido.

Problemas secundarios:

¿La Corte Suprema analizó y comprobó el incumplimiento de obligaciones haya sido de tal magnitud que quebró la buena fe laboral y volvió insostenible la relación laboral? No. En los hechos probados solo se tiene que en un segundo de tiempo el trabajador se encontraba con la cabeza y las manos sobre el timón, por lo que en tal caso solo se entendería que el extrabajador estaba agachado un momento específico. Incluso si se ampara la teoría de UNICON, se deberían advertir otras características de las funciones, como la reiterancia o la ejecución de funciones al momento de los hechos. En cualquiera de los casos, no se había probado que las situaciones eran de tal gravedad que

impliquen la pérdida de confianza sobre el trabajador y con ello la insostenibilidad de la relación laboral.

¿La Corte Suprema analizó los elementos de razonabilidad y proporcionalidad para validar el despido del señor Joyo Galván? No. La razonabilidad impone una limitación a la arbitrariedad del empleador en las sanciones disciplinarias, mientras que la proporcionalidad implica un examen de gradualidad de la sanción que debe aplicar a un caso. Un análisis bajo la razonabilidad y proporcionalidad en el despido implica que se consideren antecedentes disciplinarios, desempeño en el trabajo y aspectos propios del trabajador, para considerar la sanción apropiada para el caso particular. De haberse analizado estos elementos la Corte Suprema habría concluido que cabía un despido, sino y en todo caso, una sanción mucho menor.

¿Con las pruebas presentadas en el proceso se acreditó la causa justa del despido del señor Joyo Galván? No. Las pruebas aportadas por UNICON solo demuestran un periodo de tiempo específico, siendo que con una única foto no se puede concluir que el trabajador se encontraba durmiendo ni puede utilizarse como un indicio para generar certeza sobre la causa imputada por UNICON. Por otro lado, no se valoró los documentos que obraban en el expediente, ya que dichos documentos no solo acreditaban un mal estado de salud del extrabajador, derivado de un accidente de trabajo, sino también que esta situación y los medicamentos recetados eran de conocimiento de UNICON.

¿En el caso se presentaron las condiciones para confirmar el despido fraudulento? No. A partir de las alegaciones señaladas por las partes y las pruebas aportadas en el proceso no se puede confirmar que en el presente caso haya ocurrido un despido fraudulento. No se ha acreditado un fabricación de hechos ni la alegación de hechos notoriamente falsos. En ese sentido, la pretensión del trabajador tampoco sería las más idónea para tutelar su derecho.

4.2 Posición individual sobre el fallo de la resolución

Mediante la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, declaró en mayoría fundado el recurso de casación interpuesto por UNICON. Actuando en sede de instancia, confirmó la sentencia de primera instancia que declaraba infundada la demanda en el extremo referido al despido fraudulento petitionado por el señor Joyo Galván.

La posición que se adopta en el presente Informe es la de oposición al fallo en mayoría realizado por la Corte Suprema, el mismo que valida del despido realizado por UNICON al señor Joyo Galván. En primer lugar, en el caso no se advierte un incumplimiento de obligaciones que sea de una magnitud tal que implique el quebrantamiento de la buena fe laboral, conforme lo dispone el literal a) del artículo 25° de la LPCL. Una fotografía no demuestra la acción de dormir en horario de trabajo, lo que demuestra la fotografía es al trabajador agachado durante un momento específico. En base a lo que se podía acreditar con la foto, la Corte Suprema debió analizar la magnitud de los hechos presentados.

En segundo lugar, al haber adoptado la teoría del caso de UNICON, la Corte Suprema debió haber realizado un análisis de la sanción impuesta bajo la razonabilidad y proporcionalidad. De haberse considerado los aspectos antes señalados al momento de resolver el caso, se hubiera advertido que la sanción de despido era la medida más desproporcional, en base a los antecedentes disciplinarios y médicos del trabajador, incluso, pudiendo graduar la sanción en una medida disciplinaria menos lesiva. No obstante, la Corte Suprema no realizó un análisis de proporcionalidad ni razonabilidad para validar el despido.

En tercer lugar, se debe advertir de forma crítica que UNICON no probó la causa justa del despido. Las pruebas que aportó la entidad empleadora en el proceso no acreditaban que el extrabajador se encontrará durmiendo. Por otro lado, pese a no tener un deber de carga la prueba, el extrabajador presentó sendos documentos y recetas médicos, que también fueron presentados a UNICON, que acreditaban que él se encontraba con un cuadro clínico de lumbociatalgia, derivado de un accidente de trabajo, y el tratamiento médico que seguía. Estos

documentos que obraban en el expediente no fueron revisados por la Corte Suprema a fin de emitir un análisis sobre la validación del despido realizado.

Finalmente, del caso tampoco se advierte los elementos para confirmar un despido fraudulento. El señor Joyo Galván sustentó su pretensión de despido fraudulento en hechos falsos y la fabricación de pruebas. No obstante, al revisar el caso, ninguno de estos supuestos se puede demostrar que ocurrieron en el caso.

Por ello, al encontrarme en contra de la decisión adoptada en mayoría por la Corte Suprema, realizo una crítica a la fundamentación presentada por esta para considerar que se acreditó la falta grave dispuesta en el literal a) del artículo 25° de la LPCL.

V. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Qué implica un despido? Para los trabajadores, el despido es la sanción más grave que existe en el derecho laboral, porque implica que la relación laboral se termine. Antes de proceder con el despido hay una serie de medidas disciplinarias que pueden aplicarse, tales como las amonestaciones y las suspensiones sin goce haber. Claramente todas las medidas disciplinarias, incluyendo el despido, deben responder a un análisis motivado que conlleve a una justificación razonable sobre su aplicación.

Si se realiza un análisis sobre el procedimiento de despido se advertirá que se trata de una decisión unilateral del empleador. Si bien hay un espacio para que el trabajador presente sus descargos, lo cierto es que las alegaciones de un trabajador solo conllevan a que sea el empleador quien decida si es que los descargos han desvirtuado la falta imputada y, por tanto, la relación laboral se mantiene; o, por el contrario, los descargos del trabajador no han sido suficientes para desacreditar los hechos que se le han imputado.

Al existir un evidente desequilibrio entre las partes de una relación laboral, no se puede dejar a una decisión interna y unilateral del empleador qué hechos pueden

considerarse como suficientes para proceder con el despido. Esto debe entenderse junto con el artículo 22° de la Constitución Política del Perú en el que se señala que “El trabajo es un (...) un derecho”. Una parte del contenido esencial del derecho al trabajo es que el trabajador no puede ser despedido, sino por causa justa, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional mediante la sentencia recaída en el Expediente No. 1124-2001-AA/TC.

Como se venía anotando, la causa justa de despido no puede ser una impuesta libremente por el empleador, sino que debe encontrarse sustentada en algún supuesto excepcional. Ello también ha sido abordado por la Organización Internacional de Trabajo mediante el Convenio No. 158 del año 1982, que si bien no ha sido ratificado por Perú, otorga un parámetro para entender la causa justa, entendiendo la misma como: (i) una afectación relacionada con la capacidad del trabajador; (ii) una afectación relacionada con la conducta del trabajador; o, (iii) aspectos basados en las necesidades de funcionamiento de la empresa, funcionamiento o servicio. En ese sentido, se cuenta con parámetros internacionales para entender cuando se encontrarían los supuestos excepcionales que podrían generar un despido.

En el Perú, la causa justa de despido se encuentra normativamente regulada en el artículo 22° de la LPCL. La decisión del legislador peruano ha sido adoptar los mismos criterios que la OIT y ha precisado que “la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador”. Como ha señalado Valderrama, “(...) el motivo que justifique el despido debe ser real y serio” (2020, pp. 215). El hecho de que las causales de despido se encuentren reguladas y que el requerimiento de que los motivos invocados para este sean reales encuentra sustento al funcionar como un límite a las decisiones arbitrarias del empleador.

Para el presente Informe resulta importante analizar los despidos relacionados con la conducta del trabajador, los mismos que se encuentran regulados en el artículo 25° de la LPCL. En esta norma se prevén hasta nueve literales que regulan, incluso dentro de ellos, diversos supuestos que habilitarían a un empleador a despedir a un trabajador. Sin embargo, el despido no se aplica de

forma automática a una situación de hecho, sino que debe analizarse bajo otros parámetros que sean lo suficientemente importantes y trascendentales para quebrar el derecho al trabajo de una persona.

El despido no puede entenderse solo como una decisión por la que opta una entidad empleadora sobre un trabajador en particular, sino que implica un quebrantamiento al derecho al trabajo de este último. No es válido un despido que no sigue los principios rectores del derecho laboral, ya que son estos los que establecen un límite ante una decisión arbitraria o antojadiza. En el presente trabajo se aborda un análisis de la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR, con la finalidad de verificar si es que la decisión de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República se encontró acorde con los preceptos que aplican para el derecho laboral.

5.1. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral

En el literal a) del artículo 25° de la LPCL se ha previsto como una falta grave que podría conllevar al despido el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. Se entiende de la propia norma que no todo incumplimiento de obligaciones podría ser considerado como falta grave, sino únicamente el que quebranta el principio de buena fe laboral.

Se debe recordar que UNICON despidió al señor por el incumplimiento de obligaciones que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral. Entonces cabe preguntarse qué implica el principio de buena fe laboral. Este principio impone una expectativa de confianza entre el empleador y el trabajador de que ambos guiarán una actuación correcta durante la relación laboral en relación con las obligaciones que son asignadas a cada una de las partes. Esta definición también ha sido adoptada por la jurisprudencia nacional, señalándose en la Casación Laboral No, 6503-2016-JUNÍN que el principio de buena fe laboral exige que tanto el empleador como el trabajador cuenten con un comportamiento adecuado para el cumplimiento de los deberes emanados de la relación laboral

(Fundamento Jurídico Décimo). Entonces, cuando se menciona el principio de buena fe laboral, este refiere a la relación de confianza que existe entre el trabajador y el empleador de actuar correctamente en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de una relación laboral.

La definición esbozada del principio de buena fe laboral también ha sido compartida por la doctrina internacional y nacional. Sobre el particular, Pla Rodríguez ha señalado que este principio se encuentra enmarcado por un actuar de honestidad, integridad y lealtad del cumplimiento de un contrato, considerando con ello que no se deberá engañar, perjudicar o dañar a la otra parte contractual (1998, pp. 394). Cabe indicar que el referido autor también indicó que el derecho y obligaciones que se debían encuadrar por la confianza legítima debido al principio de buena fe laboral eran tanto de orden patrimonial, como personal. Así, en relación con la doctrina internacional, el principio de buena fe laboral aborda un compromiso recíproco de ambas partes de la relación laboral para actuar de forma honesta y sin perjudicar a la otra en el cumplimiento de sus obligaciones y deberes derivados de la relación laboral, sean estos de contenido patrimonial o personal.

Por otro lado, para la doctrina nacional, la buena fe laboral se manifiesta en la actitud de las partes de una relación para cumplir con las obligaciones que han sido libremente aceptadas, considerando la honestidad en su ejecución y bajo la voluntad de responder a la confianza depositada por la otra parte, excluyendo cualquier comportamiento que busque generar un engaño o un desequilibrio de esta relación (Pacheco, 2015, pp. 592). En ese sentido, el principio de buena fe se encuentra íntimamente ligado al cumplimiento de obligaciones derivadas de la relación laboral bajo el precepto de honestidad y concesiones de confianza. En esa misma línea, Toyama Miyagusuku ha señalado que el principio de buena fe laboral debe servir como una guía o directriz sobre las conductas que deben mantener las partes contractuales (2013, pp. 560). Abstrayéndolo a las relaciones laborales, se trata de una directriz en relación con el comportamiento que deben tener el empleador y el trabajador.

En una relación de trabajo, tanto el empleador como el trabajador tienen un deber recíproco de honestidad y lealtad, en la relación de las obligaciones y deberes originados de la propia relación, con la proscripción de realizar actos que perjudiquen a la otra parte del contrato laboral. Con la definición del principio de buena fe laboral, es menester analizar qué implica su quebrantamiento y cuál es el grado de suficiencia para considerarlo como una falta grave. Mediante la Casación Laboral No. 6503-2016-JUNÍN se estableció sobre el grado de suficiencia del quebrantamiento de la buena fe laboral que habilita el despido lo siguiente:

En ese sentido, la tipificación de la falta grave contenida en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, complementa la acción principal que es “El incumplimiento de las obligaciones de trabajo” con la frase “que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral” lo que no basta que se produzca un incumplimiento sino **que esa omisión rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible**, siendo irrelevante que el incumplimiento ocasione algún perjuicio al empleador, **lo que se sanciona es el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral**, siendo esto último lo que califica de lesivo el comportamiento del trabajador dando lugar a que se le sancione, siendo a partir de este criterio general de interpretación de la falta grave que debe examinarse las faltas imputadas (énfasis agregado).

Este criterio sigue siendo aplicado por la Corte Suprema, como se puede observar de la Casación No. 02199-2022-JUNIN, de fecha 12 de marzo de 2025, en el que utiliza un sentido similar y concluye que, dependiendo de cada caso en particular, no es relevante que el incumplimiento de obligaciones ocasione un perjuicio a la entidad empleadora, sino que el aspecto lesivo de la conducta es el quebrantamiento de la buena fe laboral. Para la jurisprudencia nacional la acción del trabajador debe ser de tal magnitud que quiebre toda la confianza que le ha sido depositada por el empleador en el marco de la relación laboral,

generando con ello que no se pueda mantener esta relación de trabajo. Es decir, se trata de un caso en el que el empleador no puede confiar más en su trabajador. Por ejemplo, en el caso de un trabajador bancario que hurte dinero para sí implica un quebrantamiento del principio de la buena laboral, porque la empresa no podría seguir confiando en que el trabajador labore con honestidad y no vuelva a tomar dinero en su beneficio.

El quebrantamiento de la buena fe laboral es la transgresión por una de las partes de la relación laboral respecto a sus deberes esenciales; transgresión que quiebra la confianza que le ha sido depositada por la empresa y es de tal magnitud que hace insostenible mantener la relación de trabajo. En este punto, es importante anotar que los deberes esenciales pueden ser los contenidos en el contrato de trabajo, manual de funciones y aspectos internos, tales como la honestidad y lealtad. El incumplimiento de una obligación laboral no conlleva automáticamente a la aplicación de un despido, sino que esta debe ser lo suficientemente lesiva que quebrante la buena fe laboral, analizado además bajo los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Al señor Joyo Galván se le imputó el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo porque, a juicio de UNICON, se le encontró durmiendo en el camión mixer que manejaba, con la llave puesta en contacto, situación que pudo generar un accidente de trabajo y que también generó el malestar de su cliente RAEDAM S.A.C. Para probar las imputaciones que realizaba, UNICON adjuntó dos fotografías: una en la que se observa el camión que es manejado por el señor Joyo Galván, encontrándose a él dentro de dicho vehículo; y, la otra, que es un acercamiento de la primera fotografía en la que se lo observa apoyado bocabajo con la cabeza y manos encima del timón de dicho vehículo.

De la revisión de la Casación materia de análisis se advierte que el Colegiado Supremo hace un recuento de las pruebas presentadas en el caso, en específico sobre el preaviso de despido, los descargos del extrabajador y el correo enviado por RAEDAM S.A.C. Sin embargo, en lugar examinar el incumplimiento de obligaciones imputado por UNICON, asume como verdadero el hecho de que el extrabajador se habría quedado dormido. De haberse analizado correctamente

la imputación realizada por UNICON para proceder con el despido, la Corte Suprema habría concluido que la fotografía presentada solo muestra un momento específico del que se interpreta que el trabajador se encontraba agachado, sin que ello implique acreditar la acción de dormir.

Lo único que se evidencia de la prueba presentada por UNICON para imputar el incumplimiento de obligaciones es que el trabajador se había agachado en un momento específico. A partir de ello, era necesario que la Sala Suprema analice la gravedad del incumplimiento de las obligaciones que volvía insostenible la relación laboral. Dicho Colegiado debía examinar si es que los hechos acreditados eran de tal magnitud que habían quebrantado la confianza que la Empresa había depositado en el cumplimiento de las obligaciones de trabajo del señor Joyo Galván.

Entendiendo que para acreditar el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral no son necesarios los resultados, se debería concurrir a otras interrogantes para comprobar la gravedad de los hechos, como las siguientes:

- ¿Este incumplimiento de obligaciones ha sido reiterado? Al revisar los antecedentes del caso se podría verificar que, al momento del despido, el señor Joyo Galván se había desempeñado en el mismo puesto de trabajo por más de 17 años y en su legajo no hay una sanción relacionada con incumplimientos de obligaciones por materias de seguridad y salud en el trabajo.

Sobre esto último, cabe precisar que en un año antes de los hechos que suscitaron el despido, al extrabajador se le comunicó la aplicación de una suspensión al trasladar en la parte de la tolva a otros trabajadores; sin embargo, el extrabajador presentó un reclamación indicando que realizó dicho actos por mandato de su jefe directo, respondiendo la Empresa que evaluarían su caso. Después de pasado un año de los hechos, no se hizo efectiva la sanción. Bajo el principio de inmediatez en los procedimientos disciplinarios laborales se puede considerar que hubo un retracto por

parte del empleador, con lo que el historial disciplinario del trabajador estaba sin faltas. En vista de ello, no hay un incumplimiento de obligaciones reiterado en materias de seguridad y salud en el trabajo.

- ¿Se encontraba en una ejecución de funciones de forma activa o ante una situación que le exigía una especial vigilancia? De los hechos indicados en el caso no se desprende que el señor Joyo Galván haya debido realizar una actividad laboral específica en el momento que se tomó la foto. Cabe precisar que el cargo del extrabajador era Chofer Operador de Bomba y de los descargos presentados se advierte que el extrabajador se encontraba a la espera de que le den una orden para encender el motor del vehículo y se inicie con el procedimiento de la limpieza de una tubería.

En ese sentido, bastaba que el señor Joyo Galván se encuentre a disposición de su empleador, lo cual ha sucedido, debido a que se encontraba a la espera de recibir una orden. Por tanto, no hay situación que exigiera una ejecución activa o una especial vigilancia que exigiera que el trabajador no pudiera agachar la cabeza en algún momento.

El hecho de que el trabajador se haya agachado en un momento específico no implica la comisión de una falta que demuestre una gravedad relevante o que conlleve al quebrantamiento de la buena fe laboral. Si para UNICON el hecho de que un trabajador se agache un momento específico implica un incumplimiento de obligaciones, conforme a su Reglamento Interno de Trabajo o el Manual de funciones del puesto, el extrabajador podría haber sido objeto de una medida disciplinaria menor, pero el hecho no es suficiente para configurar la falta grave y validar un despido.

Asimismo, en lugar de adoptar un análisis sobre las funciones que debía estar realizando el extrabajador en el instante en que se tomó la fotografía, en la Casación materia de análisis, la Corte Suprema erradamente indica que el señor Joyo Galván manejaba un vehículo pesado y que se ha quedado dormido. Cabe realizar una comparación entre el razonamiento adoptado por la Corte Suprema en un caso similar:

	Casación No. 13121-2017-LA LIBERTAD	Casación No. 13696-2019-LIMA SUR
Sala de Corte Suprema	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria	Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria
Ponente	Ato Alvarado	Carlos Casas
Fecha	15 de noviembre de 2017	13 de octubre de 2021
Cita de razonamiento de la Corte	La Corte hace un recuento de todas las pruebas con las que se acreditaba el incumplimiento de las obligaciones de trabajo, tales como un testigo y la posición en la que se encontró al trabajo. Después de ello, mencionan que “debe considerarse que el demandante <u>se encontraba supervisando maquinaria</u> (...) cuyo descuido podría haber ocasionado riesgos o accidentes de trabajo, sin contar con los perjuicios económicos derivados de su inutilización o paralización”. (énfasis agregado).	La Corte solo menciona que se debe considerar que el cliente RAEDAM S.A.C. le comunicó a UNICON que el señor Joyo Galván se quedó dormido durante toda la mañana y anexó fotografías con este mensaje. Posteriormente, en un punto indica que no se puede restar importancia al hecho de que el extrabajador conducía un vehículo pesado y que el quedarse dormido ha generado un potencial daño. También agregó que “el actuar negligente del demandante constituye indubitadamente un incumplimiento de sus obligaciones esenciales en su condición de vehículo pesado”.

Más allá de las deficiencias de análisis probatorio, que se analizarán en un apartado posterior, lo cierto es que en el caso materia análisis el extrabajador no se encontraba manejando, sino que se encontraba dentro de su unidad vehicular

esperando las órdenes de su jefe directo en relación con un proceso de mantenimiento que debían realizar. A diferencia de los hechos que sucedieron en la Casación No. 13121-2017-LA LIBERTAD, el señor Joyo Galván no se encontraba en una función activa de sus labores, sino esperando órdenes, lo que resta la gravedad atribuida erróneamente por la Corte Suprema.

Como se demuestra, no hay un análisis real de las funciones en la sucesión de los hechos, porque en ese momento el señor Joyo Galván no se encontraba manejando, sino que se encontraba esperando órdenes para encender el motor y se proceda con la limpieza del camión. Las pruebas que sustentan la imputación de UNICON en la carta de preaviso solo demuestran que el trabajador se encontraba agachado en un instante específico, situación que no puede considerarse como un incumplimiento grave de obligaciones que quebranta la buena fe laboral. Entonces, la Corte Suprema no analizó ni comprobó que el incumplimiento de obligaciones imputado por UNICON haya quedado acreditado, ni que la acción de agacharse en un momento específico haya sido de tal magnitud que quebró la buena fe laboral y volvió insostenible la relación de trabajo.

5.2. Los elementos de razonabilidad y proporcionalidad en los procedimientos de despido

En los párrafos anteriores se abordó que para el ordenamiento jurídico peruano, el despido solo puede proceder por causa justa. Pues bien, a partir de la de la definición del artículo 25° de la LPCL se advierte que no todas las faltas graves conllevan a una terminación del vínculo laboral de forma automática, sino que solo ocurrirá ello con supuestos sumamente graves que hagan irrazonable la subsistencia del vínculo laboral. Como ha señalado Pasco Cosmópolis, en la mayoría de los casos, la calidad de un hecho como falta grave es inherente a su propia ocurrencia; no obstante, la aplicación de una sanción para estos casos debe realizarse a partir de un análisis sobre la infracción cometida y los propios antecedentes del trabajador que está involucrado en la comisión de la falta (1985, pp. 270).

Ahora bien, en la Casación materia de análisis el Colegiado Supremo es claro en señalar que adopta la teoría del caso presentada por UNICON. En específico, en el fundamento Décimo quinto del voto en mayoría se señaló que “Esta Sala Suprema concluye que resulta evidente que el proceder del demandante de quedarse dormido en el vehículo pesado constituye una falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728”. Al haber amparado los fundamentos de UNICON sobre la comisión de la falta grave era necesario que analice si de la infracción cometida por el extrabajador y sus antecedentes se podrá concluir si es que el hecho realizado es de tal magnitud que hace insostenible la relación laboral a futuro o, por el contrario, cabe una sanción más leve.

Dicho análisis se basa en principios de razonabilidad y proporcionalidad para la aplicación de medidas en general, principios que deben aplicarse también al derecho laboral y aún más en los casos en los que se aplicará la máxima sanción hacia un trabajador. Estos principios no deben entenderse como una mera formalidad, sino que deben ser debidamente utilizados en todos los casos disciplinarios.

Por un lado, la razonabilidad se encuentra legalmente prevista en el artículo 9° de la LPCL, en el que expresamente se dispone la facultad del empleador de sancionar disciplinariamente dentro de los límites de la razonabilidad. La razonabilidad en el marco de la facultad disciplinaria del empleador implica que hay una coherencia entre las obligaciones que deben observarse en el marco de una relación laboral, la naturaleza de la falta cometida, el contexto de los hechos y aspectos propios del trabajador. Estas consideraciones plantean un límite al poder disciplinario del empleador y exigen una motivación necesaria para que la medida no sea considerada arbitraria. Como bien ha señalado Irureta, el ejercicio razonable del poder disciplinario del empleador no solo avala que éste garantice su interés por que se cumpla cabalmente con las obligaciones de trabajo, sino que además el trabajador advierta que la facultad del empleador no es irrazonable y, por el contrario, se respetan criterios proporcionales de graduación la calificación de faltas e imposición de las sanciones (2020, pp. 11).

Por otro lado, si bien la proporcionalidad no se encuentra expresamente prevista en los dispositivos legales laborales del ordenamiento jurídico peruano, en la sentencia realizada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el caso “Lagos del Campo vs. Perú” se mencionó que el empleador debe demostrar las causas justificadas del despido, por lo que de ello se puede entender que no cualquier causa es válida para la aplicación de un despido, sino únicamente las que sean legítimas, suficientes y razonables. En similar sentido se pronunció el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia recaída en el Expediente No. 2192-2004-AA /TC, en la que concluyó que la proporcionalidad es el procedimiento de razonamiento para la aplicación de una medida, utilizando los subprincipios de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto (Fundamento Jurídico 15). Bajo un análisis de la jurisprudencia revisada se puede concluir que la proporcionalidad es un mecanismo de razonamiento en el que se revisa que las causas imputadas al trabajador sean legítimas, suficientes y razonables para proceder con un despido, siendo que para ello se debe aplicar un test de proporcionalidad que ayude a dilucidar la decisión.

Así, la proporcionalidad sirve como una medición de la gradualidad en la sanción que puede ser posible de aplicar en atención a los antecedentes y hechos que han ocurrido en el caso. Para mayor referencia sobre el particular, Blancas Bustamante ha señalado que es imperativo que el empleador forme un juicio de proporción sobre los hechos que han acontecido, para que a partir la magnitud y trascendencia de estos se verifique que los mismos correspondan a una falta grave que implique la fractura de la relación laboral entre el empleador y el trabajador (2013, pp. 298). Como se entiende, se necesita un análisis conjunto de los hechos cometidos y la repercusión sobre la relación laboral, a fin de obtener una medida que se ajuste a la propia magnitud de cada caso en particular.

En concordancia con lo señalado, si el Colegiado Supremo adoptó la teoría del caso de UNICON y consideró que se había acreditado la imputación de haberse quedado dormido, se debía realizar un análisis de razonabilidad y proporcionalidad que permitiera determinar la gravedad de la falta imputada, verificándose con ello la sanción aplicable para el caso en particular. Este

análisis no es ajeno a las decisiones de despido, siendo que en estos casos es menester aplicarlas de forma imperativa, debido a que la decisión de terminar con el vínculo laboral es definida unilateralmente por el empleador.

Dicho criterio también ha sido adoptado por el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia recaída en el Expediente No. 00606-2010-PA/TC, quien ha indicado que “los principios de razonabilidad y proporcionalidad al momento de imponer la sanción de despido se aplicarán teniendo presente la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos” (Fundamento Jurídico 4). Evidentemente, el Tribunal Constitucional coincide con que el análisis para aplicar la sanción por una falta no se agota en la comisión de la misma, sino que deben considerar otros elementos con los que se podrá concluir cuál es la sanción pasible de aplicar en cada caso en concreto.

Ahora bien, al analizar el caso materia del presente Informe se advierte que en ningún fundamento de la sentencia de casación se realiza un análisis sobre la gradualidad de la sanción. Es decir, la Corte Suprema no se toma algún fundamento para verificar que la sanción de despido interpuesta por UNICON se encuentre bajo los parámetros de la razonabilidad y la proporcionalidad. Esta omisión es grave porque es el propio Colegiado Supremo quien ignora su deber no solo de justificar su decisión, sino también el de analizar y validar que el despido haya sido la más idónea, necesaria y proporcional en relación con la conducta que había sido imputada.

Pese a haber dado por cierta la teoría de UNICON, si la Corte Suprema hubiera analizado la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, no habría valido el despido del señor Joyo Galván. Por un lado, para la razonabilidad se deben considerar aspectos propios de la relación laboral, el cumplimiento de obligaciones y las características propias de un trabajador. En este caso, el señor Joyo Galván se desempeñó como Chofer Operador de Bomba por más de 17 años en la empresa UNICON. Él se encontraba a cargo de un camión mixer y, de lo que se observa en las sentencias de primera y segunda instancia, no había tenido antecedentes disciplinarios previo.

A la fecha de los hechos[VT1], el señor Juyo Galván presentaba un diagnóstico médico por diagnóstico médico es prominencia discal L4 y L5, encontrándose con tratamiento para superar el dolor. Esta información genera dos conclusiones preliminares sobre el trabajador: (i) que era un trabajador con una experiencia bastante extensa en el puesto que ocupaba, y, (ii) que era un trabajador que se encontraba consumiendo fármacos, siendo incluso un caso derivado de un cuadro médico ocupacional.

Esta condición no pudo haber sido omitida por la Corte Suprema, ya que incluso era de conocimiento de UNICON que el trabajador consumía tramadol, el cual es un medicamento de la familia de los opioides que se utiliza para el caso de dolores fuertes en adultos, que puede generar somnolencia y afectar la coordinación del cuerpo, por lo que se recomienda no manejar u operar maquinaria durante su consumo. Esta situación fue comunicada por el señor Juyo Galván a la Empresa en diciembre de 2015, meses anteriores a la imputación de la falta.

Por otro lado, en relación con la proporcionalidad, después de realizar el test aplicable a la verificación de medidas que afectan derechos, se podrá concluir que el despido es la medida más lesiva en relación con el fin que se busca, que es que el trabajador no vuelva a realizar la conducta que se le imputa. Así, cabe preguntarse ¿existe una medida menos lesiva que genere que el trabajador no vuelva a realizar la conducta imputada? Sí, se puede aplicar una amonestación debido a que se encontraba agachado, siempre que UNICON demuestre que esta acción quebranta sus disposiciones internas.

En relación de un análisis conjunto de los elementos de razonabilidad y proporcionalidad, se obtiene que la aplicación del despido no se encuentra justificada, porque no guarda relación con las características propias del trabajador y los hechos ocurridos en el caso. Sin embargo, la Corte Suprema omite en todo sentido pronunciarse sobre este análisis, pese a que da por ciertos los hechos manifestados por UNICON. Por tanto, la Corte Suprema validó un

despido sin analizar los elementos de razonabilidad y proporcionalidad, los mismos que eran imprescindibles para concluir con una decisión.

5.3. Las pruebas presentadas en el caso materia de análisis

Entre los Fundamentos Octavo y Décimo primero la Corte Suprema hace un recuento de los medios probatorios que se presentaron en las instancias judiciales inferiores. De ello resalta que para despedir a un trabajador por haberse quedado dormido se utilizó una foto de un momento específico, foto en la que se ve al extrabajador apoyado bocabajo con la cabeza y manos encima del timón de dicho vehículo. Si bien también se adjunta un correo electrónico de un trabajador de la empresa RAEDAM S.A.C., enviando una queja por la actitud del señor Joyo Galván, lo cierto es que esta también se sustenta en la foto que ha sido anteriormente señalada. Es decir, en base a una foto de un momento específico es que para la Corte Suprema se habría acreditado que el extrabajador se quedó dormido.

En el artículo 22° de la LPCL se ha dispuesto que la causa justa de despido debe ser acreditada por el empleador en el proceso judicial mediante el cual un extrabajador impugne su despido. Esta carga probatoria también se encuentra en el inciso 23.4 del artículo 23° de la Ley No. 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, en la que se ha previsto que la carga de la prueba sobre la causa del despido corresponde al empleador. Siguiendo a Toledo, el principio de inversión de carga de la prueba en el proceso laboral pretende corregir el desequilibrio existente entre las partes de una relación laboral, en la que medida que el empleador cuenta con mayores posibilidades para recabar los medios probatorios ante un eventual conflicto (2020, pp. 31). Así, la regla señalada es plenamente lógica debido a que el despido depende de la voluntad unilateral de la entidad empleadora y que las relaciones laborales son inherentemente asimétricas, con lo que la entidad empleadora cuenta con mayores posibilidades de probar los hechos que sustentaron su decisión a comparación de los trabajadores.

Por otro lado, pese a no estar suscrito por el Perú, en el Convenio No. 158 de la OIT también establece que “incumbe al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación”. Esto demuestra un parámetro internacional de quién tiene la responsabilidad de acreditar que el despido efectivamente responde a un causa justificada. Entonces, no queda duda alguna de que quien debe acreditar no solo que el despido responde a una causal legal, sino que además se basa en hechos de tal gravedad que hacen insostenible la relación laboral es el empleador.

En relación con el análisis de este acápite, conviene precisar qué implica la prueba. Para Bustamante Alarcón, la prueba se divide en medios de prueba, fuentes de prueba y prueba en sí misma. El medio de prueba es el objeto que utiliza una parte del proceso, como lo serían una fotografías; las fuentes de prueba son los hechos que acontecen dentro de un proceso para poder encontrar las pruebas de otros hechos, como lo sería los vídeos de un trabajador incumpliendo sus funciones que se descubren por la revisión de las cámaras de videovigilancia; por último, la prueba es el “conjunto de razones o motivos proporcionados o extraídos de las diversas fuentes de prueba para producir convicción en el juzgador” (2001, pp. 100). Entonces, resulta fundamental comprender que no es suficiente presentar un objeto o un documento en el proceso, sino que estos generen convicción en el juez de que los hechos alegados han sucedido.

La prueba es el mecanismo que permite sustentar las alegaciones que se presentan dentro de un proceso, creando convicción al juez decisor sobre si es que los hechos expuestos por la contraparte se tratan de hechos falsos o verdaderos. La prueba debe generar certeza al colegiado judicial sobre los hechos que se exponen. La eficacia de la prueba no radica únicamente en su existencia formal, sino en la capacidad de convencer al juez sobre los hechos materia de controversia.

Sobre la prueba en el proceso laboral, Alvarado Bustos ha precisado que en el proceso laboral se exige que “(...) la parte empleadora presente una defensa activa y acredite fehacientemente las razones objetivas que dieron sustento a su

decisión de desvincular a la parte demandante (...)” (2019, pp. 104). Si la entidad empleadora acredita los motivos objetivos del despido, en base a los medios de prueba que utilice, generará convicción sobre que la medida utilizada era adecuada, concluyendo en la calificación judicial de que era un despido válido. En ese sentido, se puede concluir que UNICON debía entregar los elementos de prueba necesarios que generen la convicción al juez laboral de que efectivamente el trabajador estaba dormido durante su jornada laboral y se adopte su teoría del caso.

Sin embargo, la Empresa se limitó a presentar una foto en la que el trabajador estaba durmiendo, lo cual es insuficiente para acreditar la causa justa del despido. Es importante recordar que al señor Joyo Galván se le despidió porque supuestamente estaba durmiendo, y al revisar la definición de esta palabra por la Real Academia Española se tiene que esta acción implica “hallarse en el estado de reposo que consiste en la inacción o suspensión de los sentidos y de todo movimiento voluntario”. Como se entiende de la definición proporcionada, el dormir implica una situación continuada porque se trata de un estado de la persona; se trata de una acción que tiene una duración de tiempo mayor a unos segundos, por lo que no podría acreditarse únicamente con una foto de un momento particular. Una única foto no permite generar certeza sobre si el trabajador estaba dormido, cerrando los ojos brevemente, agachado por un malestar físico o en reposo, por lo que resulta indiscutible que no basta una foto, la misma que solo representa un instante estático, para acreditar un hecho de naturaleza continua.

A la luz de la teoría de la prueba, UNICON no acreditó fehacientemente que el despido se hubiera realizado por una causa justa. Una sola foto no puede acreditar que el extrabajador estaba durmiendo durante su jornada de trabajo, la Empresa debió presentar otros elementos de prueba que causen certeza sobre su teoría del caso, tales como un vídeo o, por lo menos, una secuencia de fotos que acrediten la causa del despido. Sin embargo, mediante la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR, la Corte Suprema da por cierto que esa sola foto acredita que el trabajador se quedó dormido, cuando bajo una lógica probatoria ello no quedó acreditado.

UNICON no probó la causa justa de despido a través de pruebas directas, entendiéndose estas como los medios de prueba, sean estos personales o reales, que acreditan los hechos que se alegan, porque una foto no puede probar la acción continúa de dormir. En vista de ello, cabría analizar si es que es a través de la prueba indiciaria que la Corte Suprema consideró probada la alegación de causa justa por parte de la Empresa. Para ello es importante definir a la prueba indiciaria y cómo se puede arribar a conclusiones válidas con la misma. La prueba indiciaria se conforma a través de diversos hechos o documentos conexos que, pese a no demostrar directamente el hecho principal, valorados en conjunto permiten inferir de forma lógica y razonable un hecho específico.

Los hechos o documentos conexos que coadyuvan a inferir un hecho desconocido son los llamados indicios. Para Bullard (2005) el indicio consiste en un hecho o circunstancia debidamente comprobada y que, al evaluarse en conjunto con otros elementos, genera convicción sobre un hecho que es desconocido y que se encuentra vinculado con el objeto que se busca acreditar. Como se entiende, si bien un indicio no acreditará directamente un hecho específico, contribuye a que se genere convicción sobre el mismo.

No basta solo una prueba conexas para tener una prueba indiciaria que genere certeza sobre un hecho, sino que se debe realizar una sumatoria de indicios que permitan concluir en una inferencia lógica. Ciertamente en el marco de las relaciones laborales se utiliza la prueba indiciaria, conforme se encuentra dispuesto en el inciso 23.5 del artículo 23° de la NLPT: “Los indicios pueden ser, entre otros, las circunstancias en las que sucedieron los hechos materia de la controversia y los antecedentes de la conducta de ambas partes”. Como ha señalado Alvarado Bustos, los indicios son hechos o circunstancias que se han comprobado con los medios probatorios que, al analizarse por separado pueden parecer irrelevantes, pero en conjunto generan certeza sobre un hecho que se encuentra relacionado con la materia controvertida (2019, pp. 122).

En relación con el procedimiento disciplinario laboral, es inusual que un trabajador admita la comisión de una falta, en la mayoría de los casos será la

empresa la encarga de realizar una investigación y determinar responsabilidades sobre un caso particular. Por ejemplo, en el caso de apropiación consumada de bienes del empleador, puede que no se tenga imágenes exactas de la comisión de esta falta; pero, se pueden obtener declaraciones, revisar quienes tenían acceso al producto hurtado; revisar la actitud de los trabajadores que tenían acceso al producto hurtado en base a otros vídeos de seguridad, entre otros. Con todo ello, se podría generar indicios que coadyuven a tener certeza sobre quienes fueron autores de un hurto. Todas estas pruebas conexas se encuentran en una sola dirección, la misma que es contribuir a inferir quienes fueron los partícipes de la falta.

Ahora bien, sobre el caso particular es importante revisar las pruebas que se presentaron para concluir que el trabajador se quedó dormido durante su horario de trabajo. En el fundamento Décimo primero de la Casación materia de análisis, se señaló que había sido el cliente de UNICON, la empresa RAEDAM S.A.C., quien informó a la empleadora que el extrabajador había estado durmiendo en su camión durante toda la mañana, adjuntado con ello fotografías en las que se observó al señor Joyo Galván dentro del camión con la cabeza y manos sobre el timón de dicho vehículo. Sobre ello, cabe precisar que si bien se hace referencia a fotografías en plural, lo cierto es que solo fueron dos fotos, siendo que una era el acercamiento de la primera fotografía.

En principio es necesario analizar si es que el correo configura como una segunda prueba o forma parte de una misma prueba, de forma conjunta con las fotos enviadas. Siguiendo la clasificación de Bustamante Alarcon, el correo electrónico y las fotografías que se adjuntaron a este constituyen un único medio de prueba porque ambos acreditan un mismo hecho relacionado con la supuesta conducta del señor Joyo Galván. Las fotos y el correo no pueden entenderse una sin la otra. En este caso, las fotos sin el correo no tendrían contexto alguno y no se podría entender el mensaje del cliente de UNICON.

Entonces, cabe preguntarse si es que una única prueba sería suficiente para generar certeza de que el trabajador estaba durmiendo en su vehículo durante la ejecución de sus labores. La respuesta evidente es no. Como se ha señalado,

un indicio debe evaluarse en conjunto con otros elementos probatorios que conlleven a un juicio de valor que genere convicción sobre lo que se pretende acreditar.

De los aspectos analizados, se puede concluir que UNICON no probó de forma directa la causa alegada para despedir al señor Joyo Galván. Asimismo, en el caso no se observan otros elementos que evidencien el uso de la prueba indiciaria para generar certeza sobre los jueces de la Corte Suprema a fin de que estos concluyan que el extrabajador se había quedado dormido dentro de su camión. Pese a esta deficiencia probatoria en relación con la causa justa, en el fundamento Décimo quinto la Sala Suprema concluyó que al haberse quedado dormido el extrabajador, en un vehículo pesado, se había constituido el incumplimiento de obligaciones que es suficiente para quebrantar la buena fe laboral.

En este punto, cabe precisar que la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR cuenta con un voto en minoría del magistrado Malca Guaylupo. En el fundamento Décimo Sexto de este voto en minoría el magistrado es firme en señalar que UNICON no había probado de manera fehaciente que en efecto el trabajador se había quedado dormido. Inclusive, menciona que la afirmación realizada por RAEDAM S.A.C. no ha sido contrastada ni se ha presentado prueba de estas alegaciones.

En vista de dicha decisión mayoritaria, cabe comparar la casación materia de análisis en relación con la Casación No. 13121-2017-LA LIBERTAD, en relación con los medios de prueba que conllevaron a considerar que los trabajadores se habían dormido durante la jornada laboral:

	Casación No. 13121-2017-LA LIBERTAD	Casación No. 13696-2019-LIMA SUR
Defensa de extrabajador	Se estaba aplicando gotas oculares.	Las fotos solo muestran cansancio laboral, pero no haberse quedado dormido.

Prueba analizada	<ul style="list-style-type: none"> - Fotografías -no se menciona cuantas- en las que se ve al trabajador con los pies arriba de su maquinaria, con los ojos cerrados y con lentes puestos. - Declaración de un compañero de trabajo que señaló que si bien el extrabajador utilizaba gotas, esa no era la postura en la que utilizaba el medicamento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dos fotografías (siendo una el acercamiento de la otra), en las que se ve al extrabajador apoyado en el timón del vehículo, que fueron adjuntadas en el correo de RAEDAM S.A.C.
Conclusión de la Corte Suprema	La postura adoptada por el demandante crea convicción de que se encontró durmiendo durante su jornada laboral.	De las pruebas aportadas, se determina que el extrabajador cometió la falta al quedarse dormido con los brazos en el timón.

Es llamativo que en el caso materia de análisis, la Corte Suprema haya sido tan categórica en considerar que se encontraba probado que el extrabajador se quedó dormido durante su jornada de trabajo, pese que no había pruebas directas ni indiciarias de esa acción, mientras que la Casación No. 13121-2017-LA LIBERTAD se adoptó una posición conservadora en relación con que había convicción de que el demandado se encontró dormido, lo que se encuentra relacionado con la definición de prueba indiciaria.

El hecho de que existan cargas probatorias en relación con quién debe acreditar la causa justa del despido, no implica que el trabajador pueda presentar documentos que se encuentran a su alcances y que considera sustentan su

posición. En el caso particular, el señor Joyo Galván presentó con su demanda diversos medios probatorios, siendo los más relevantes para efectos del análisis los siguientes: (i) informe médico expedido por la Clínica Stella Maris en la que se diagnóstica al extrabajador con Lumbociatalgia por HNP L4-L5-S1; (ii) informe médico por imágenes, de fecha 31 de marzo de 2015, en el que se verificó que el extrabajador tenía una prominencia discal L4-L5S; (iii) certificado médico expedido por el Consejo Médico del Perú el 14 de febrero de 2015, en el que se mencionó que el extrabajador fue atendido por un cuadro clínico de lumbalgia; (iv) una receta médica del extrabajador en la que se le recetó tramadol y otras tabletas de antibióticos, presentada a UNICON el 02 de diciembre de 2015; y, (v) un informe médico expedido por la Clínica Stella Maris en la que se diagnosticó una prominencia discal L4 L5, recetando como tratamiento analgésicos relajantes y rehabilitación.

Las pruebas aportadas por el señor Joyo Galván solo fueron valoradas por el juez de primer instancia, únicamente en relación con la pretensión de indemnización por daños y perjuicios derivados de un accidente de trabajo. También fueron valoradas en el voto singular del magistrado Malca Guaylupo, mediante los fundamentos Décimo quinto y Décimo Séptimo, en el que se concluye que el hecho de que el trabajador se encuentre agachado es por una dolencia lumbar que padecía, siendo que esta situación guarda correlato con la historia y documentos clínicos que fueron presentados.

Estas pruebas debieron de valorarse por todo el Colegiado Supremo al analizar el contexto de los hechos que había sido reclamado por el demandante en relación con su despido, considerándolas como pruebas indirectas. Mediante el juicio crítico un juez puede considerarlo como un hecho de prueba para el análisis de la acreditación de la falta imputada, como la razonabilidad y proporcionalidad de la medida, de ser el caso. Así, de las pruebas aportadas por el señor Joyo Galván se pueden obtener como indicios lo siguiente:

- Que durante el último año de la relación laboral el extrabajador estaba padeciendo dolores lumbares fuertes.

- Que la medicina prescrita por los médicos tratantes podría generar consecuencias sobre el extrabajador, tales como somnolencia y falta de coordinación.
- Que UNICON era consciente de que el extrabajador se encontraba consumiendo este tipo de medicamentos.
- Que UNICON decidió mantener al extrabajador en el puesto de chofer operador de bomba, a pesar de conocer que consumía medicamentos que le impedían conducir un camión, originado por un accidente de trabajo.

En vista de lo anterior, con las pruebas aportadas por el extrabajador al proceso laboral, se genera convicción de que él se encontraba consumiendo un tipo de medicina que podía afectar el rendimiento de sus funciones y ello era de conocimiento de UNICON. Así las cosas, esto conllevaría a plantear dos teorías del caso: primero, la foto tomada al trabajador demuestra el dolor que sentía en la zona lumbar; o, segundo, la foto tomada al trabajador lo muestra en una situación de cansancio. Si bien esta segunda posición, podría haber apoyado la teoría presentada por UNICON de que el trabajador se quedó dormido durante su horario laboral; en ese caso, la jurisdicción debía también analizar que estos medicamentos se recetaron para que el trabajador calme el dolor debido a la lumbalgia que se le había diagnosticado y que era de pleno conocimiento de la empleadora.

De esta manera se puede concluir que las pruebas presentadas por UNICON no fueron suficientes para acreditar la causa justa del despido, ni siquiera de forma indiciaria. Esto incluso se refuerza más si es que las pruebas presentadas por el trabajador habrían sido correctamente analizadas en las instancias correspondientes porque se habría generado convicción de que UNICON era plenamente consciente de los malestares que aquejaban al señor Joyo Galván y los medicamento que tomaba para superar el dolor, aceptando con ello el riesgo de mantener a un trabajador en dicho puesto.

5.4. La tutela laboral en el proceso judicial materia de analisis

Por último, un punto que no debe dejarse de lado para el análisis del presente caso es la pretensión que realizó el extrabajador mediante la demanda que presentó. El señor Joyo Galván presentó una demanda por despido fraudulento, indicando que UNICON había alegado hechos falsos y había realizado un fabricación de pruebas para proceder con su despido. En ese sentido, resulta importante analizar si es que en el caso se configuró la causal de despido fraudulento que conllevaba a la reposición del extrabajador.

Mediante el Expediente No. 976-2001-AA/TC, el Tribunal Constitucional estableció los aspectos a considerar para un despido fraudulento, precisando que este tipo de despido se producía, bajo un ánimo perverso y auspiciado por el engaño, cuando: se imputaban hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; se atribuía una falta no prevista legalmente; había un vicio de la voluntad en la extinción de la relación laboral; o, existía una fabricación de pruebas. Para este tipo de despido, el Tribunal Constitucional considera que es viable otorgar una tutela restitutoria, debido a que la decisión del empleador es lesiva de los derechos fundamentales. Así, ante un despido fraudulento, el trabajador podría optar por la tutela resarcitoria, solicitando una indemnización por el despido, o una tutela restitutoria, solicitando su reingreso al puesto de trabajo que ocupaba. Como se ha indicado, el despido fraudulento tiene diversos tipos de manifestación, a efectos del presente trabajo solo se analizará los hechos falsos y la fabricación de pruebas porque estos fueron alegados por el trabajador en su demanda.

En primer lugar, en relación con los hechos notoriamente falsos, inexistentes e imaginarios mediante la Casación No. 1099-2015-LIMA NORTE, la Segunda Sala de la Corte Suprema declaró como fraudulento un despido porque consideró que la imputación que había realizado el empleador era genérica y no había logrado acreditar el hecho que propició la falta imputada. Para Mejía, la imputación de hechos notoriamente falsos, inexistentes o imaginarios se relaciona con una imputación fraudulenta, basado en falsedades y aspectos

inexistentes (2024, pp. 932). Es decir, es una situación ante la que un empleador, recurriendo a falsedades, pretende despedir a un trabajador.

Para Soto Rodríguez este tipo de despido fraudulento, la imputación recae sobre un hecho que no se ajusta a la realidad o que nunca sucedió, bajo la finalidad de justificar la aplicación del despido (2024, pp. 137). Cabe resaltar que para el señalado autor, el despido fraudulento podría evidenciarse en caso en los que el empleador perversamente le otorga una gravedad falsa a una conducta real, tergiversando los hechos o exagerándolos. Sin embargo, cuando se puede acreditar que los hechos han ocurrido, esta tergiversación o exageración se encuentra más relacionada con la falta de proporcionalidad y razonabilidad en la medida.

La Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, mediante la Casación No. 3756-2016-LIMA, analizó un caso en que la Sala Superior amparó el despido fraudulento porque si bien el demandante había aceptado la comisión de la falta, indicó que no era de tal gravedad para proceder con el despido. Ante ello, dicha Sala Suprema consideró que el despido fraudulento tiene sus propias particularidades, como basarse en hechos inventados, pero que el caso se trataba de un despido arbitrario, por ser desproporcionado. En conclusión, bajo este supuesto del despido fraudulento existe una creación dañosa del empleador para dar la apariencia de que se cometieron las faltas graves imputadas.

En segundo lugar, en relación con la fabricación de pruebas, esta acción implica que es el empleador quien ha creado las pruebas que luego ha utilizado para sustentar el despido aplicado a un trabajador. Este tipo de supuesto ha sido definido como una manipulación dolosa del empleador de hechos verdaderos para que se genere la apariencia de que un trabajador cometió una falta grave y se opte por su despido (Mejía, 2024, pp. 936). Esto concuerda con la opinión de Soto Rodríguez, la fabricación de pruebas se encuentra relacionada con las acciones intencionales que realiza el empleador para sustentar la imputación de falta grave que realiza al trabajador (2024, pp. 144). Por ejemplo, una empresa solicita a un trabajador terminar con ciertas labores en un tiempo irrisorio y posteriormente imputa el incumplimiento de obligaciones. Se presenta un caso

en el que la entidad empleadora distorsiona la realidad para justificar la decisión de despedir a un trabajador.

Después de haber definido los supuestos del despido fraudulento que fueron demandados por el señor Joyo Galván cabe analizar si es que efectivamente concurría alguno de estos. En el supuesto de la fabricación de pruebas, es aceptado tanto por la Empresa como por el extrabajador que la persona que aparece en la foto efectivamente es el señor Joyo Galván, por lo que no aplicaría esta clase de despido fraudulento.

Por otro lado, en el caso de los hechos falsos, el señor Joyo Galván indicó que ello se configuraba porque las fotografías presentadas por UNICON no acreditaban que él se hubiera quedado dormido, sino que solo demuestra que agachó la cabeza en un momento específico. En ese sentido, pese a que fue materia de debate si es que el trabajador efectivamente se había dormido o solo había agachado la cabeza durante un momento específico, no se puede afirmar que los hechos son notoriamente inexistentes, imaginarios o falsos, que con una simple comprobación se puede desvirtuar fácilmente la imputación realizada por la parte empleadora.

Es en este punto que concurre un problema porque en el caso analizado, en estricto, solo hay una prueba, la misma que es una fotografía del trabajador. Cabe recordar que se había señalado en líneas precedentes que el correo y las fotografías deben entenderse como un único medio de prueba. No hay manifestaciones de otros trabajadores que acompañaban o se encontraban cerca al señor Joyo Galván, ni videos del día de los hechos. En ese contexto, es complicado acreditar que la imputación realizada por UNICON era un hecho notoriamente -entiéndase como evidente y manifiesto- falso.

La pretensión que más se adecuaba al caso revisado era la de indemnización por despido arbitrario. Según Quispe, el despido arbitrario se divide en dos tipos: (i) el despido incausado, por no haberse expresado en causa relacionada con la capacidad o conducta del trabajador; y, (ii) el despido injustificado, por no poderse acreditar la causa justa de despido (2016, pp. 588). En este caso, el

despido injustificado es de fuente legal, regulado en el artículo 34° de la LPCL, y contempla como medida de reparación una indemnización tarifada señalada en el artículo 38° del mismo cuerpo normativo.

Para Espinoza Montoya, la indemnización por despido arbitrario “Es una compensación generalmente de carácter económico de la cual es acreedor una persona con motivo de haber recibido un perjuicio en sus derechos laborales” (2025: pp. 65). Entonces, si el despido del señor Joyo Galván no cumplía una con presentar una causa justa, la única forma de reparación que podía demandar era un despido arbitrario. Como bien ha señalado Suarez, todos los despidos que son contrarios a ley, sean estos arbitrarios, fraudulentos, nulos, contrarios a los derechos fundamentales, quiebran y afectan la dignidad del trabajador, “el derecho a la estabilidad no se basa únicamente en el carácter alimentario del salario” (2023, pp. 7). Si es que se sigue la postura de la indemnización tarifada como único medio de reparación para el despido injustificado, la entidad empleadora solo tendrá una decisión en base a cálculos matemáticos, verificando qué le resulta menos costoso.

Por un lado, existen autores que consideran que el despido injustificado se encuentra dentro del despido fraudulento, por lo que correspondería que la tutela a aplicar sea la restitutoria (Quispe, 2016, pp. 591). Sin embargo, esta posición no considera que la formulación del Tribunal Constitucional sobre el despido fraudulento se puede advertir que se originó como una modalidad específica, ajena al despido arbitrario y al despido injustificado, justamente porque protege una situación específica, relacionada con el ánimo perverso y auspiciado con el engaño que puede tener un empleado. Por otro lado, hay autores que consideran que una indemnización tarifada es suficiente para reparar “la pérdida del empleo”, basándose en la presunción de constitucionalidad de las normas y el principio de buena fe (Espinoza, 2025, pp. 72).

Un aspecto que puede servir como corolario sobre esta discusión es que una indemnización tarifada por un despido injustificado no es la mejor forma para tutelar el derecho al trabajo y dicha alternativa de reparación debería ser repasada a luz de una adecuada protección para el derecho al trabajo. El

Tribunal Constitucional mediante la sentencia recaída en el Expediente No. 03052-2009-PA/TC abordó la adecuada protección contra el despido arbitrario y los estándares que se deben considerar. En ese sentido, concluyó que el desarrollo legislativo sobre la protección del despido no debe menoscabar ni vaciar de contenido el derecho, por lo que la interpretación de los derechos fundamentales debe efectuarse garantizándose los más altos estándares de protección.

VI. CONCLUSIONES

A partir del análisis desarrollado en el presente caso, se puede concluir lo siguiente:

- La Corte Suprema no analizó ni comprobó si el señor Joyo Galván había realizado un incumplimiento de obligaciones de tal magnitud que supuso el quebrantamiento de la buena fe laboral. La foto presentada por UNICON solo acreditaba que el extrabajador agachó la cabeza durante un momento específico, no que se quedó dormido dentro de su camión. Este solo hecho no demuestra una gravedad relevante o que conlleve al quebrantamiento de la buena fe laboral.
- Pese a lo señalado en el párrafo anterior, el Colegiado Supremo amparó la teoría de UNICON, concluyendo que la terminación de la relación laboral se encontraba justificada porque se quedó dormido en un vehículo pesado. Sin embargo, pese a acoger los argumentos de la Empresa, no hay ningún tipo de análisis en el que se evalúe la razonabilidad y proporcionalidad de la medida aplicada por ésta. No se analizaron las características propias del trabajador ni se realizó un test de proporcionalidad para considerar una medida menos lesiva.
- Las pruebas presentadas en el proceso por parte de UNICON no acreditaron la causa justa del despido del señor Joyo Galván, ni de forma directa ni de forma indiciaria. Por el contrario, las pruebas que presentó el extrabajador no solo demostraban que se encontraba consumiendo

analgésicos para tratar un cuadro ocupacional, sino que esta situación era de conocimiento de su empleador, quien decidió mantenerlo en su puesto.

- Si bien el trabajador presentó una demanda por despido fraudulento alegando fabricación de pruebas y hechos falsos, lo cierto es que de los actuados en el caso no se puede acreditar ello de forma certera. En este caso, la tutela correcta hubiera sido solicitar una indemnización por despido arbitrario, en la medida que su despido no se encontraba justificado.

En conclusión, en la decisión en mayoría de la Casación No. 13969-2019-LIMA SUR no se realizó un análisis del despido del señor Joyo Galván compatible con los principios y fundamentos del Derecho del Trabajo. La Sala Suprema omitió un análisis idóneo del caso porque no se analizó si es que los hechos que fueron imputados eran suficientes para quebrantar la buena fe laboral; no se analizó los elementos del despido a la luz de los principios de razonabilidad y proporcionalidad; y, no se consideró que UNICON no acreditó la causa justa del despido, pese a que tenía la carga de la prueba.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarado, C. (2019). Sucesos de los medios probatorios. *La prueba en el proceso laboral*. Gaceta Jurídica S.A., pp. 121 – 125.

Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el derecho laboral peruano*. JURISTA EDITORES E.I.R.L.

Blancas Bustamante, C. (2014, octubre 8). *Estado actual de la estabilidad laboral*. VI Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Arequipa, Perú.

Bustamante, R. (2001). Derecho a probar como un elemento esencial de un proceso. *El derecho a probar*. ARA Editores, pp. 91 – 101.

Bullard, A. (2005). Armando rompecabezas incompletos: el uso de la prueba indiciaria. *Derecho & Sociedad*, número 25, pp. 227 – 238.

Congreso de la República. (2009). Ley No. 29497. Diario El Peruano.

División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. (2022). *El despido laboral en la jurisprudencia*. Gaceta Jurídica S.A.

Espinoza, C. (2025). El despido. *El despido como hipótesis de responsabilidad civil*. Gaceta Jurídica S.A., pp. 47 – 72.

Gamarra, L. (2004). El deber de buena fe del trabajador: faltas graves derivadas de su transgresión. *Libro homenaje a Américo Plá*. Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 666 – 692.

García, M., Guzmán-Barrón, C., Quiñonez, S., y Mejía, C. (2024). Capítulo XI. Extinción de la relación laboral. *Derecho individual del trabajo. Análisis integral del régimen laboral privado*. Gaceta Jurídica, pp. 847 – 974.

Mangarelli, C. (2009). El principio de buena fe y su aplicación en el Derecho del Trabajo”. *Revista de derecho y ciencias penales*, número 12, pp. 37-43.

Ministerio de Trabajo y Promoción Social¹. (1997). Decreto Supremo No. 003-97-TR. Diario El Peruano.

Pacheco, L. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*. Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 589 – 607.

Pasco, M. (1985). La falta grave laboral. *Derecho PUCP*, número 39, pp. 269-311.

¹ Actualmente Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Pla, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo*, 3ª edición actualizada. Depalma.

Poder Judicial. (15 de noviembre de 2017). Casación Laboral No. 6503-2016-JUNÍN.

Poder Judicial. (01 de abril de 2019). Sentencia de vista recaída en el Expediente No. 06518-2015-0-1601-JR-LA-04.

Poder Judicial. (02 de mayo de 2019). Casación Laboral No. 13121-2017-LA LIBERTAD.

Poder Judicial. (27 de junio de 2024). Casación No. 23503-2022-CAJAMARCA.

Quispe, W. (2016, octubre 28). *El despido injustificado: análisis sobre los límites que genera su calificación en la interpretación judicial*. VII Congreso Internacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Perú.

Soto, S. (2024). Tratamiento Jurídico del despido fraudulento. *Despido incausado y fraudulento. Definición de sus aspectos sustantivos y procesales*. Gaceta Jurídica S.A., pp. 119 – 156.

Suarez, M. (2018). El despido injustificado y sus consecuencias jurídicas en Argentina. *En Letra*, pp. 156-175.

Suarez, M. (2023). Deconstruyendo la protección contra el despido del artículo 14 bis. de la Constitución Nacional Argentina. *Opinión Jurídica*, volumen 22, número 48, pp. 1-13.

Toledo, O. (2020). Los principios del derecho procesal laboral. *Instituciones del derecho procesal del trabajo*. Gaceta Jurídica S.A., pp. 19 – 46.

Toyama, J. (2009). El despido disciplinario en el Perú. *Ius Et Veritas*, número 38, pp. 120 – 154.

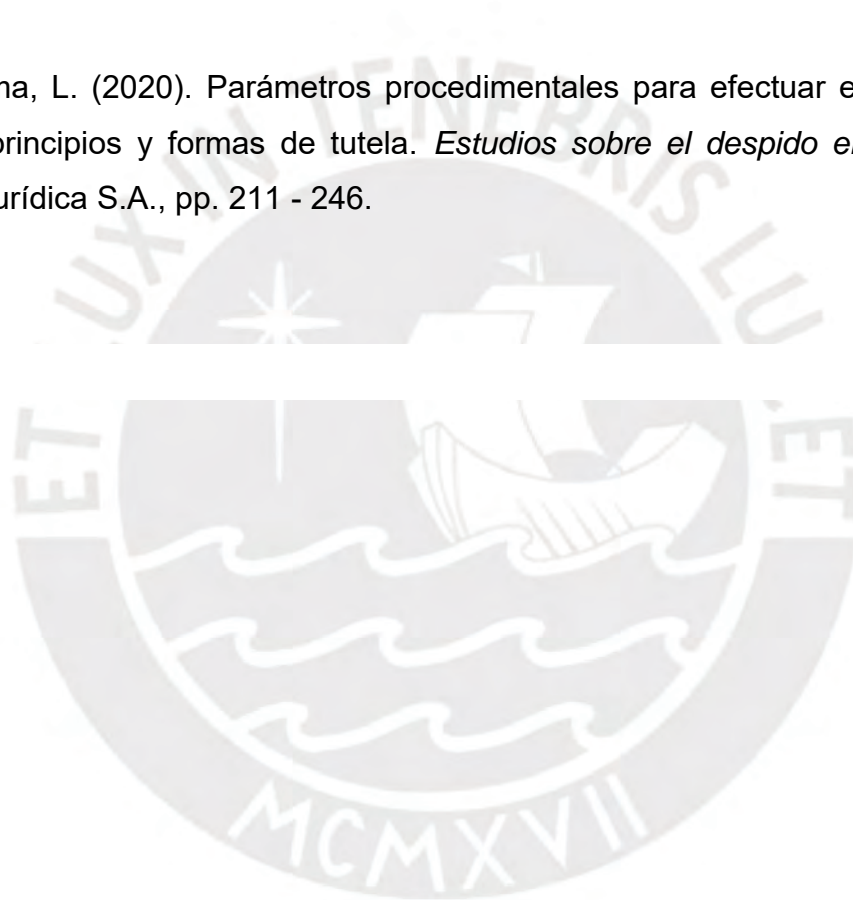
Toyama, J. (2020). Extinción del contrato de trabajo. *El derecho individual del trabajo en el Perú*. Gaceta Jurídica S.A., pp. 533 – 643.

Tribunal Constitucional. (13 de marzo de 2003). Sentencia recaída en el Expediente No. 976-2001-AA/TC.

Tribunal Constitucional. (11 de octubre de 2004). Sentencia recaída en el Expediente No. 2192-2004-AA /TC.

Valderrama, L. (2020). Parámetros procedimentales para efectuar el despido. Reglas, principios y formas de tutela. *Estudios sobre el despido en el Perú*. Gaceta Jurídica S.A., pp. 211 - 246.

ANEXOS



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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

Lima, trece de octubre de dos mil veintiuno

VISTA; la causa número trece mil novecientos sesenta y nueve, guion dos mil diecinueve, **LIMA SUR;** interviniendo como **ponente** la señora jueza suprema **Carlos Casas**, con la adhesión de los señores jueces supremos **Arévalo Vela, Ampudia Herrera y Pinares Silva de Torre;** el **voto en minoría** del señor juez supremo **Malca Guaylupo,** en audiencia pública de la fecha; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

I. MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Unión de Concreteras Sociedad Anónima - UNICON,** mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos cincuenta y seis a seiscientos setenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos cuarenta, que **confirmó** la **Sentencia apelada** de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos tres a quinientos treinta y seis, que declaró **fundada en parte** la demanda; en el proceso seguido por la parte demandante, **Guillermo Joyo Galván,** sobre **Reposición por despido fraudulento y otros.**

II. CAUSALES DEL RECURSO

Por Resolución de fecha siete de junio de dos mil veintiuno, que corre en fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento cincuenta y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la parte demandada, por las causales:

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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

- i. Infracción normativa por inaplicación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.*
- ii. Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 38° 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 este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dichas causales.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del Caso

Primero. Pretensión:

Mediante escrito de demanda que corre en fojas ochenta y cinco a ciento dieciocho, subsanada a fojas doscientos treinta a doscientos sesenta, modificada en fojas doscientos sesenta y cuatro, la parte demandante solicita como pretensión principal la reposición por despido fraudulento en su cargo de chofer operador de bomba y, como pretensión accesorio, el pago de una indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, a fin de que la demandada cumpla con pagarle una reparación por concepto de daño a la salud ascendente a veinte mil con 00/100 soles (S/20,000.00), más intereses legales, costas y costos del proceso.

Segundo. Sentencia de Primera Instancia:

El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima Sur, mediante Sentencia de fecha doce de diciembre de dos

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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

mil diecisiete, que corre en fojas quinientos tres a quinientos treinta y seis, declara fundada en parte la demanda y ordena que la demandada cumpla con el pago de quince mil con 00/100 soles (S/15,000.00) por daño a la persona y diez mil con 00/100 soles (S/10,000.00) por concepto de daño al proyecto de vida, más los intereses legales respectivos. Infundada la demanda en cuanto al despido fraudulento y reposición y las pretensiones accesorias de indemnización por daños y perjuicios por el despido. Con costos y costas del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia.

Entre sus fundamentos señala que se ha comprobado la falta cometida por el demandante, al encontrarse dormido en horario de trabajo, apoyado tanto las manos como su cabeza en el timón del camión asignado. Consecuentemente, la relación entre los hechos y la sanción impuesta por la empresa, resulta proporcional y con una base objetiva que lo sustenta, habiéndose respetado el principio de razonabilidad con el que se debe actuar en uso de sus facultades discrecionales, por ello esta pretensión es infundada.

Por otro lado, sobre el pago de la indemnización por daños y perjuicios el actor peticiona esta pretensión en base a que el día cinco de febrero del dos mil trece, fecha en la que se dispuso a cargar una bolsa de concreto de cemento cuando sufrió un fuerte dolor en la zona lumbar, imposibilitando poder moverse es así que el diagnóstico con lumbociatalgia izquierda, es decir, problemas a nivel lumbar de la columna vertebral, por lo que no puede cargar peso y no realizar movimientos bruscos y continuar con terapia física, la cual ni siquiera se concluyó por haber perdido su trabajo y por tanto no contar con seguro de salud, al respecto la judicatura determinó que en atención a los hechos acaecidos, a la doctrina y normas legales, se determinó la responsabilidad por el accidente de trabajo ordenando el pago de quince mil con 00/100 soles (S/15,000.00) por daño a la persona y diez mil con 00/100 soles (S/10,000.00) por daño al proyecto de vida.

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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Tercero. Sentencia de Vista:

El Colegiado de la Sala Civil Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia por Sentencia de Vista de fecha veintidós de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos cuarenta, confirmó la sentencia que declara fundada en parte la demanda. En cuanto al extremo de la indemnización de daños y perjuicios; la revocaron en cuanto al monto **REFORMÁNDOLA** fijaron una indemnización equivalente a ocho mil con 00/100 soles (S/8,000.00); asimismo, **Revocaron** la sentencia en cuanto declara infundada la demanda de impugnación de despido fraudulento y, reformándolo, declararon **fundada esta pretensión** disponiendo se pague al demandante la indemnización que se calculará conforme al artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y confirmaron la sentencia en lo demás que contiene.

Segundo: Infracción normativa

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 386° del Código Procesal Civil, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Tercero: En relación a las causales declaradas procedentes

Estas serán analizadas de manera conjunta, las mismas que prescriben lo siguiente:

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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

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

Artículo 38°.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.

La falta grave

Cuarto. La falta grave se define como una conducta contraria a la que se deriva del cumplimiento cabal de aquellas¹. Si bien la 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 37° del Texto Único Ordenado

¹ Blancas Bustamante, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano", Jurista Editores. Tercera Edición, 2013, p. 193.

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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo número 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 del 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.

En relación a la falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25°, referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, cabe expresar que la buena fe laboral se puede definir como un principio, es decir, como una de las premisas que nuestro ordenamiento jurídico ha adoptado con el objeto de que sirva a manera de guía, directriz y criterio de conducta de las partes contractuales. En efecto, la buena fe se configura, respecto del derecho laboral, como su base axiológica, a modo de principio fundamental que lo informa y que, por tanto, queda plasmado en sus diversas normas, ya sea explícita o implícitamente².

Asimismo, la buena fe laboral, implícitamente contempla la relación de confianza que debe haber entre el trabajador y el empleador, pues ambos esperan que se cumplan con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; es así, que el empleador espera que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones.

Siendo así, la interpretación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR, se encuentra relacionada al incumplimiento de las obligaciones del trabajador que demuestra que las labores desarrolladas, no han sido cumplidas bajo lealtad y fidelidad.

² PLA RODRÍGUEZ, citado por TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "El derecho individual del trabajo en el Perú", Lima, Editorial Gaceta Jurídica, pp. 515.

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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Respecto al Despido Fraudulento:

Quinto. En relación al **despido fraudulento**, el Tribunal Constitucional, ha señalado textualmente: “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 rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...) o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad o mediante la ‘fabricación de pruebas’(...)”, y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo “(...) no es válido afirmar que la eficacia restitutoria - entendiéndose la reposición de la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí”. (sic.).” (Lo subrayado es nuestro).

Menciona el máximo intérprete de la Constitución que en el supuesto de despido fraudulento:

“al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido, sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo”.

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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Para determinar la validez o no de un despido, de acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional debe evaluarse verificando si el mismo se ha producido con **ánimo perverso**, auspiciado por el engaño y por ende de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales, al igual verificarse si se ha vulnerado el principio de tipicidad, tal como se ha señalado en los Expedientes N° 415-987-AA/TC, N° 555-99-AA/TC y N° 150-2000-AA/TC.

Sexto. El Tribunal Constitucional, señala entonces, que el despido fraudulento se configura:

- a. *Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios*; es decir, cuando se advierta en forma notoria que los hechos imputados como falta grave son inexistentes, falsos o imaginarios, o sea que no resultan posible su existencia en la realidad.
- b. *Cuando se le atribuye una falta no prevista en la ley*, vulnerándose el principio de tipicidad, es decir, que los hechos imputados como falta no se hallan previstos en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 25° de la LPCL.
- c. *Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad*; es decir, cuando de por medio ha mediado dolo, amenaza, coacción o intimidación, como hechos que habrían determinado al trabajador a extinguir formalmente el vínculo laboral, sea a través de una aparente renuncia voluntaria o un mutuo disenso.
- d. *Cuando se produce la extinción de la relación laboral mediante la fabricación de pruebas*; es decir, cuando las pruebas que sustenta la imputación de la falta grave sean falsas o adulteradas.

Solución al caso concreto

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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Séptimo. La parte demandada con su recurso de casación pretende que se case la sentencia de vista pues a su consideración está plenamente acreditada la falta cometida por el demandante, la cual reviste de gravedad y sustenta su despido.

Octavo. De la actuación de los medios probatorios se advierte la carta de imputación de cargos³ en la que se pone a conocimiento del demandante la comisión de falta grave cometida el día viernes veintiséis de febrero de dos mil dieciséis mientras se encontraba en la obra del cliente RAEDAM S.A.C. circunstancia en la que se le encontró durmiendo en el vehículo pesado que manejaba a pesar de saber que ese hecho refleja su falta de diligenciamiento y cuidado, más aun si al quedarse dormido en la unidad dejó la llave puesta en contacto, hecho que pudo originar un accidente de trabajo ya que tenía compañeros alrededor.

Noveno. En su carta de descargos⁴ de fecha diez de marzo de dos mil dieciséis el actor refiere que en ningún momento estuvo durmiendo en sus labores ya que las fotos que aparecen en la carta de imputación de cargos solo demuestran el cansancio laboral aunado a la elevada temperatura y que no toda persona que pestañea está durmiendo.

Décimo. En la carta de descargos se evidencia que el actor niega haber estado durmiendo y acepta que estaba cansado y agachó un instante la cabeza sobre el timón; pero no alega haber estado enfermo; asimismo, en la Audiencia de Vista el abogado de la parte demandada señaló que ese día el actor no reportó haber estado enfermo. La demandada tomó la decisión de despedir al actor mediante carta de despido de fecha diez de marzo de dos mil dieciséis⁵ en la que señalaron que no se puede desmerecer y restar gravedad al actuar del actor al quedarse dormido dentro de su horario de trabajo.

Décimo primero.- Ahora bien, es importante señalar que la empresa demandada se dedica al rubro de la construcción, produciendo y comercializando concreto pre mezclado, así como servicios y productos afines, siendo que uno de sus clientes

³ Foja 31.

⁴ Foja 35 y 36.

⁵ Fojas 37 y 38.

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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

RAEDAM S.A.C. es la que informó mediante correo electrónico⁶ a la demandada que en el caso del demandante se pasó durmiendo toda la mañana en su vehículo y que viene cansado a la obra, anexando para ello unas fotografías en las que se aprecia al actor con el brazo sobre el timón, boca abajo.

Décimo segundo.- Bajo el contexto antes descrito, la Sala Superior concluye que el demandante sí cometió falta al quedarse dormido con los brazos en el timón y con las pruebas aportadas, pero que la gravedad de esta conducta no ha sido acreditada en tanto que no se ha producido algún evento peligroso que haya evidenciado la exposición al peligro.

Décimo tercero.- La conclusión a la que arriba la Sala Superior es subjetiva y resta importancia al hecho de que el actor manejaba un vehículo pesado y al quedarse dormido con la llave puesta en el contacto, de por sí ha generado un potencial peligro tanto al demandante como a sus compañeros de trabajo de su empleadora como de su cliente RAEDAM S.A.C.; no pudiendo esperar que se produzca el evento dañino para recién sostener que existió la gravedad. Más aún que en el presente caso se analiza un despido fraudulento que no se ha configurado al estar acreditada la falta grave y no se ha demostrado el ánimo perverso o la creación de pruebas o la existencia de hechos falsos.

Décimo cuarto.- El actuar negligente del demandante constituye indubitablemente un incumplimiento de sus obligaciones esenciales en su condición de vehículo pesado lo que requiere de una mayor diligencia en el desarrollo de sus funciones. Más aún si de acuerdo a su Teoría del Caso, el día de los hechos, se encontraba enfermo, debió informar a su empleador sobre su situación, lo que no hizo y que recién fue planteado con su recurso de apelación de sentencia.

Décimo quinto.- Esta Sala Suprema concluye que resulta evidente que el proceder del demandante de quedarse dormido en el vehículo pesado, constituye una falta grave tipificada en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del

⁶ Foja 295 a 297.

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

**CASACIÓN N°13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo número 003-97-TR que justifica la extinción del contrato de trabajo, pues se ha quebrantado la buena fe laboral, haciendo irrazonable la subsistencia de la relación laboral. Situación que no ha sido evaluada debidamente por la Sala Superior, incurriendo en infracción del inciso a) del artículo 25° de la norma mencionada, resultando **fundada** dicha causal.

Décimo sexto.- Sobre la infracción normativa por aplicación indebida del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR conviene señalar que no corresponde emitir pronunciamiento sobre esta infracción dado a que es una pretensión accesoria de la declaratoria de despido fraudulento la que en párrafos anteriores ha sido desestimada.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Unión de Concreteras Sociedad Anónima - UNICON**, mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos cincuenta y seis a seiscientos setenta y tres; en consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos cuarenta en el extremo que declara fundado el despido fraudulento y pago de una indemnización por despido arbitrario, **dejando subsistente en lo demás** que contiene, **y actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la **Sentencia apelada** de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos tres a quinientos treinta y seis que declaró **INFUNDADA** la demanda en el extremo referido al despido fraudulento; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por la parte

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

CASACIÓN N°13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

demandante, **Guillermo Joyo Galván**, sobre **Reposición por despido fraudulento y otros**; y los devolvieron

S.S.

ARÉVALO VELA

AMPUDIA HERRERA

PINARES SILVA DE TORRE

CARLOS CASAS

ergh/kabp

EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO MALCA GUAYLUPO, ES COMO SIGUE:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Unión de Concreteras Sociedad Anónima - UNICON**, mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos cincuenta y seis a seiscientos setenta y tres, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintidós de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos treinta y cinco, que **confirmó la Sentencia apelada** de fecha doce de diciembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos tres a quinientos treinta y seis, que declaró **fundada en parte la demanda**; en el proceso seguido por la parte demandante, **Guillermo Joyo Galván**, sobre reposición por despido fraudulento.

CAUSALES DEL RECURSO

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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Por resolución de fecha siete de junio de dos mil veintiuno, que corre en fojas ciento cincuenta y cuatro a ciento cincuenta y ocho del cuaderno de casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por las causales:

i) Infracción normativa por inaplicación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

ii) Infracción normativa por aplicación indebida del artículo 38° 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 este Colegiado Supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes del Caso

Pretensión:

Mediante escrito de demanda que corre en fojas ochenta y cinco a ciento dieciocho, subsanada en fojas doscientos treinta a doscientos sesenta, modificada en fojas doscientos sesenta y cuatro, la parte demandante solicita como pretensión principal la reposición por despido fraudulento en su cargo de chofer operador de bomba, y, como pretensión accesoria el pago de una indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo, a fin de que la demandada cumpla con pagarle una reparación por concepto de daño a la salud ascendente a veinte mil con 00/100 Soles (S/ 20,000.00), más intereses legales, costas y costos del proceso.

Sentencia de Primera Instancia:

El Juez del Primer Juzgado Especializado de Trabajo de la Corte superior de Justicia de Lima Sur, mediante Sentencia de fecha doce de diciembre de

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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

dos mil diecisiete, que corre en fojas quinientos tres a quinientos treinta y seis, declara fundada en parte la demanda y ordena que la demandada cumpla con el pago de quince mil con 00/100 Soles (S/ 15,000.00) y por concepto de daño al proyecto de vida en la suma de diez mil con 00/100 Soles (S/ 10,000.00), más los intereses legales respectivos. Infundada la demanda en cuanto a la pretensión de impugnación de despido por fraudulento y consecuente la reposición, así como infundada la demanda en relación a las pretensiones accesorias de indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante y daño moral por despido. Con costos y costas del proceso que se liquidaran en ejecución de sentencia y conforme a ley.

Sentencia de Vista:

El Colegiado de la Sala Civil Transitoria de la misma Corte Superior de Justicia por Sentencia de Vista de fecha veintidós de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos treinta y cinco, confirmo la sentencia que declara fundada en parte la demanda. En el extremo de la segunda pretensión principal referida a la indemnización de daños y perjuicios; la revocaron en cuanto fija en quince mil con 00/100 Soles (S/ 15,000.00) la compensación por daños a la persona y diez mil con 00/100 Soles (S/ 10,000.00) por daño al proyecto de vida; **REFORMANDOLA** en ese extremo fijaron una indemnización equivalente a ocho mil con 00/100 Soles (S/ 8,000.00). **Revoca** la sentencia en cuanto declara infundada la demanda de impugnación de despido fraudulento disponiendo se pague al demandante la indemnización que se calculara conforme al artículo 38° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y confirmaron la sentencia en lo demás que contiene.

Segundo: Infracción normativa

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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación de las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto a los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas las causales que anteriormente contemplaba el artículo 386° del Código Procesal Civil, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo, además, otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo.

Infracción normativa por inaplicación del inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. e infracción normativa por aplicación indebida del artículo 38° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.

Tercero: En el caso concreto, las normas señaladas precedentemente serán desarrolladas de manera conjunta, las mismas que prescriben lo siguiente:

“Artículo 25.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.

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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

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;

***Artículo 38°.-** La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.*

Solución al caso en concreto

Cuarto: El **despido**, Alonso Olea lo describe como “(...) la resolución del contrato de trabajo por voluntad del empresario”, sin dejar de mencionar la definición de Alonso García quien se refiere al despido como “(...) el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”, concepto que al decir de Carlos Blancas Bustamante⁷, destaca por su sentido estricto y rigurosamente técnico, pues el concepto de despido ha de referirse a la extinción que se produce por voluntad unilateral del empresario exista o no causa justificada.

Quinto: Con respecto al **Despido**, cabe señalar en principio que, la protección adecuada contra el despido, es la que brinda el artículo 27° de la Constitución Política del Perú contra cualquier posibilidad de terminar la relación laboral sin causa justificada prevista en la ley, después de haber superado el período de prueba; cuya regulación está desarrollada en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que en sus artículos 16°, 22°, 24° y 25°;

⁷ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “El Despido en el Derecho Laboral Peruano (1° ed.) Lima: Ara Editores, 2002, p.48

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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

aluden a las causas de extinción del contrato de trabajo y al procedimiento formal de despido que debe ser implementado; en tal sentido para determinar la validez o no de un despido, debe verificarse:

- i) la acreditación del hecho del despido;*
- ii) que el despido, se haya ajustado al procedimiento formal previsto;*
- iii) la demostración de la concurrencia de la causa justa de despido sea en el procedimiento de despido o en el proceso judicial de impugnación del despido.*

Sexto: La **acreditación del hecho del despido**, conforme a los numerales 23.1), 23.3) y 23.4) del artículo 23° de la Nueva Ley Proc esal de Trabajo, concordante con el artículo 37° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, constituye una carga probatoria exclusiva **impuesta al trabajador**; en tanto que **la carga para la acreditación de la causa justa del despido y el cumplimiento del procedimiento formal del despido, le corresponde exclusivamente al empleador**; lo que supone que la imputación de cargos, debe ser concreta, precisa y garantizándose adecuadamente el ejercicio del derecho de defensa del trabajador.

Séptimo: Estando a lo expuesto, es necesario tener presente así mismo, lo señalado en el artículo 23.4 inciso b) y c) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que establece respecto a la carga de la prueba que corresponde al demandado:

*"23.4 De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:.. b) **La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado** y c) **la causa del despido**".*

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

CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR

Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT

Octavo: Asimismo, debemos señalar que el respeto de las reglas del **debido proceso sancionador**; es un derecho constitucional de ineludible observancia en todo proceso destinado a restringir derechos de los ciudadanos, conforme al pronunciamiento del Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia (Exp. N° 1112-98-AA/TC; Exp. N° 712-99-AA/TC; Exp. N° 555-99-AA/TC; Exp. N° 150-2000-AA/TC.); puesto que, conforme con lo dispuesto en el artículo 2º, inciso 24), literal «d», de la Constitución Política del Estado, el principio de tipicidad impone que los hechos (actos u omisiones) tipificados como infracciones punibles deben ser establecidos de forma expresa e inequívoca, lo cual es aplicable al procedimiento de despido como mecanismo sancionatorio y cuya consecuencia es la extinción de la relación laboral.

Respecto al Despido Fraudulento:

Noveno: En relación al **despido fraudulento**, el Tribunal Constitucional, ha señalado textualmente: "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 rectitud de las relaciones laborales, aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad (...)o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad ... o mediante la 'fabricación de pruebas'(...)", y si bien es cierto esta decisión fue adoptada en el marco de los procesos constitucionales de amparo "(...) no es válido afirmar que la eficacia restitutoria -entiéndase la reposición de la impugnación de un despido, sea ésta incausado o fraudulento, se restrinja únicamente a la jurisdicción constitucional, sino que es posible ordenarle en vía ordinaria laboral (...) ordenar la reposición en caso de un despido incausado o fraudulento en sede jurisdiccional ordinaria, no implica una reducción de las garantías procesales de las que gozan los justiciables en un proceso constitucional, como sería el amparo, sino que por el contrario, al ser un

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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

proceso lato o más largo, genera la posibilidad de que ambas partes estructuren un andamiaje probatorio y argumentativo que posibilite la mejor comprensión del conflicto en sí". (sic.)." (Lo subrayado es nuestro).

Menciona el máximo intérprete de la constitución que en el supuesto de despido fraudulento:

“al no existir realmente causa justa de despido ni, al menos, hechos respecto de cuya trascendencia o gravedad corresponda dilucidar al juzgador o por tratarse de hechos no constitutivos de causa justa conforme a la ley, la situación es equiparable al despido, sin invocación de causa, razón por la cual este acto deviene lesivo del derecho constitucional al trabajo”.

Para determinar la validez o no de un despido, de acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional debe evaluarse verificando si el mismo se ha producido con **ánimo perverso**, auspiciado por el engaño y por ende de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales, al igual verificarse si se ha vulnerado el principio de tipicidad, tal como se ha señalado en los Expedientes N° 415-987-AA/TC, N° 555-99-AA/TC y N° 150-2000-AA/TC.

Decimo: El Tribunal Constitucional, señala entonces, que el despido fraudulento se configura:

- a.** *Cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios; es decir cuando se advierta en forma notoria que los hechos imputados como falta grave son inexistentes, falsos o imaginarios, o sea que no resultan posible su existencia en la realidad.*
- b.** *Cuando se le atribuye una falta no prevista en la ley, vulnerándose el principio de tipicidad, es decir que los hechos imputados como falta no se hallan previstos en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 25° de la LPCL.*

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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

- c. Cuando se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad; es decir cuando de por medio ha mediado dolo, amenaza, coacción o intimidación, como hechos que habrían determinado al trabajador a extinguir formalmente el vínculo laboral, sea a través de una aparente renuncia voluntaria o un mutuo disenso.*
- d. Cuando se produce la extinción de la relación laboral mediante la fabricación de pruebas; es decir cuando las pruebas que sustenta la imputación de la falta grave sean falsas o adulteradas.*

Décimo primero: De lo enunciado por el Tribunal Constitucional, contrario a la rectitud de las relaciones laborales se evidencian entre otros supuestos cuando:

- a) Se imputan hechos falsos
- b) Los hechos existen pero los mismos no constituyen falta
- c) Los hechos existen, constituye falta pero la gravedad de los mismos no son tales para justificar una sanción capital en materia laboral como el despido

Décimo segundo: En este último caso, la evaluación de los hechos debe ponderarse, aplicando el principio de razonabilidad y proporcionalidad, a efectos de evitar el abuso del derecho por parte del empleador, y una actuación perversa y por ende establecer la aplicación de una sanción acorde con los hechos que necesariamente se basa en un juicio de adecuación, necesidad y proporcionalidad.

Décimo tercero: La teoría del caso expuesta por las partes se resume en el ofrecimiento por parte del empleador de probar que el trabajador se quedó dormido sobre el timón del vehículo en plena hora de trabajo, poniendo en peligro la integridad de los trabajadores que se encontraban en la obra.

Por su parte el trabajador ha señalado como teoría del caso, que no hubo tal hecho, no se quedó dormido, sino que aquel se recostó, sobre el timón del vehículo aquejándose de un dolor lumbar.

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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

Décimo cuarto: Ante ello, de acuerdo a las reglas de litigación oral, es necesario probar las teorías del caso, con las pruebas pertinentes, conducentes, útiles y necesarias de lo que se tiene por parte del empleador, que al respecto, adjunta una fotocopia de una fotografía en donde se observa al trabajador (chofer) recostado en el timón del vehículo asignado, y de igual manera en un correo electrónico remitido por la empresa Raedam Sociedad Anónima Cerrada.

Décimo quinto: De otro lado el trabajador a efectos de acreditar su teoría del caso ha adjuntado una historia clínica, en donde se evidencia que padece de lumbalgia y asimismo con el certificado médico que corre a fojas cincuenta y dos se evidencia que el trabajador está sometido a tratamiento por epilepsia.

Décimo sexto: De la actuación de los medios probatorios se tiene que por parte del empleador solo se actuó los referidos en el anterior considerando, los que solo evidencia que al actor, se le ve recostado sobre el timón y no se prueba que estaba dormido, en razón a que en la Audiencia de Casación llevada ante este Colegiado, menciono que quien manifestó que estaba durmiendo “toda la mañana fue el personal de la empresa cliente”, afirmación que no ha sido contrastada ni introducida al contradictorio y menos se ha constituido en prueba, razón por la cual no ha probado de manera fehaciente que el trabajador estuvo durmiendo en el vehículo.

Decimo séptimo: De otro lado, la afirmación del trabajador respecto a que se encontraba recostado en el timón producido de una dolencia lumbar, tiene respaldo en la prueba actuada, la misma que guarda correlato y correspondencia con la historia clínica que señala los antecedentes y tratamiento de las enfermedades lumbares, que corren de fojas cuarenta a cincuenta y ocho.

Décimo octavo: Al respecto, se tiene, que la teoría del caso mejor respaldada con prueba directa e indiciaria, es la del trabajador, razón por la cual se concluye que el hecho acreditado es que el trabajador estaba recostado en el timón del camión, producto de una dolencia y por ende este hecho, tal y conforme se ha acreditado,

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

**CASACIÓN N° 13969-2019
LIMA SUR**

**Reposición por despido fraudulento y otros
PROCESO ORDINARIO - NLPT**

no constituye falta grave; por lo cual no se han infringido las causales declaradas procedentes.

Por estas consideraciones:

DECISIÓN

MI VOTO es porque se declare **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, **Unión de Concreteras Sociedad Anónima - UNICON**, mediante escrito presentado el seis de febrero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos cincuenta y seis a seiscientos setenta y tres; en consecuencia, **NO SE CASE** la **Sentencia de vista** de fecha veintidós de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas seiscientos treinta y uno a seiscientos treinta y cinco; **SE DISPONGA** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido por la parte demandante, **Guillermo Joyo Galván**, sobre reposición por despido fraudulento; y los devolvieron.

S.S.

MALCA GUAYLUPO

**nvvp*

EL SECRETARIO DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo **Malca Guaylupo** fue dejado oportunamente en relatoría, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 149° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, agregándose el referido voto suscrito a la presente resolución.