

FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO DE EXPEDIENTE
LABORAL N° 760-2017-0-3202-JR-LA-01**



**PRESENTADO POR
FIORELLA VANESSA CAQUI RAMOS**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**LIMA – PERÚ
2022**

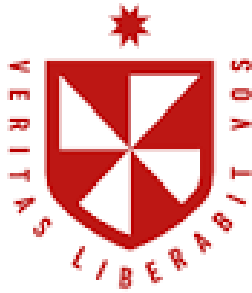


CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar por el Título de Abogada

Informe Jurídico sobre Expediente N° 760-2017-0-3202-JR-LA-01

Materia : REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO

Entidad : PODER JUDICIAL

Bachiller : CAQUI RAMOS, FIORELLA VANESSA

Código : 2015125414

LIMA – PERÚ

2022

En el presente Informe Jurídico se analiza el proceso laboral iniciado por el señor CMIB contra la empresa KC S.R.L., seguido ante el Juzgado de Trabajo Permanente de Ate - Zona 02 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este. El demandante solicita como pretensión principal la reposición a su puesto de trabajo por haberse configurado un despido fraudulento, al haber sido despedido con ánimo perverso y de manera contraria a la verdad, con hechos notoriamente inexistentes y fabricación de pruebas. Asimismo, solicitó como pretensión subordinada la indemnización por despido arbitrario por la suma ascendente a S/. 10,496.00 (diez mil cuatrocientos noventa y seis con 00/100 soles), más intereses legales, costas y costos procesales. En primera instancia, el Juzgado de Trabajo Permanente de Ate - Zona 02 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia contenida en la Resolución N° 05 de fecha 10 de mayo del 2018 resolvió declarar Infundada la demanda en todos sus extremos. Frente a ello, la parte demandante no estando de acuerdo con lo resuelto interpone recurso de apelación de sentencia, elevándose los autos al Superior Jerárquico. La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Sentencia contenida en la Resolución N° 09 de fecha 28 de enero del 2019, resolvió revocar la sentencia recurrida que declara Infundada la demanda; y, reformándola, declara Fundada la demanda sobre reposición por Despido Fraudulento; en consecuencia, se ordena a la demandada reponer al demandante en el mismo puesto de trabajo que tenía antes del cese. La parte demandada presentó Recurso de Casación, elevándose los autos a la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que dispuso mediante Resolución S/N de fecha 22 de setiembre del 2021 declarar Fundado el recurso de Casación; en consecuencia, CASARON la Sentencia de Vista de fecha 28 de enero del 2019; y, actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha 10 de mayo del 2018 que declaró INFUNDADA la demanda. Mediante Resolución N° 07 de fecha 20 de diciembre del 2021, la judicatura dispone archivar definitivamente el proceso.

NOMBRE DEL TRABAJO

CAQUI RAMOS.docx

RECUENTO DE PALABRAS

9130 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

28 Pages

FECHA DE ENTREGA

Jan 13, 2023 11:54 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

47698 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

77.8KB

FECHA DEL INFORME

Jan 13, 2023 11:55 AM GMT-5**● 19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Augusto Espinoza Bonifaz - Instituto de Investigación

INDICE

1.	Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento.....	4
1.1.	Hechos expuestos por la parte demandante	4
1.2.	Hechos expuestos por la parte demandada	5
2.	Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente.....	7
2.1.	Problema 1: Determinar si el demandante incurrió en la comisión de faltas graves tipificadas en los literales a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.....	8
2.2.	Problema 2: Determinar si corresponde ordenar la reposición del demandante por haberse configurado un Despido Fraudulento.....	10
2.3.	Problema 3: Determinar si el demandante por ser un trabajador inscrito en el CONADIS se le debe de eximir de la comisión de faltas graves como las imputadas en el presente caso.....	13
3.	Posición fundamentada sobre los principales problemas jurídicos identificados	14
3.1.	Premisa 1: El demandante incurrió en la comisión de faltas graves tipificadas en los literales a) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.	14
3.2.	Premisa 2: No corresponde ordenar la reposición del demandante por cuanto no hubo Despido Fraudulento.....	16
3.3.	Premisa 3: El ser un trabajador inscrito en el CONADIS no lo exime de las sanciones disciplinarias por comisión de faltas graves.	18
4.	Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas.....	19
4.1.	Primera Instancia: Sentencia – Resolución N° 05 de fecha 10.05.2018.....	19
4.2.	Segunda Instancia: Sentencia de Vista – Resolución N° 09 de fecha 28.01.2019. 21	
4.3.	Casación Laboral N° 11548-2019 – Resolución S/N de fecha 22.09.2021	24
5.	Conclusiones.....	26
6.	Bibliografía	28
7.	Anexos	28
7.1.	Resolución de la Corte Suprema	28

1. Relación de los hechos principales expuestos por las partes intervinientes en el proceso o procedimiento

1.1. Hechos expuestos por la parte demandante

Mediante escrito de fecha 15 de marzo del 2017, CMIB (en adelante “el demandante”) presentó su demanda contra KC S.R.L. (en adelante “la demandada”) solicitando como pretensión principal la reposición a su puesto de trabajo por haberse configurado un despido fraudulento, al haber sido despedido con ánimo perverso y de manera contraria a la verdad, con hechos notoriamente inexistentes y fabricación de pruebas. En caso que, la judicatura no ampare la pretensión principal, solicitó como pretensión subordinada la indemnización por despido arbitrario por la suma ascendente a S/. 10,496.00 (diez mil cuatrocientos noventa y seis con 00/100 soles). Asimismo, solicitó como pretensión accesorias, el pago de las costas y costos del proceso e intereses legales.

Expone como fundamentos de hecho lo siguiente:

- a) El demandante sostiene que ingresó a laborar para la empresa demandada el 03 de noviembre del 2009, desempeñándose en el puesto de envasador, siendo despedido el 09 de febrero del 2017 por haber incurrido en supuestas faltas graves tipificadas en los literales a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, señalando que el día 20 de diciembre del 2016 su persona entregó a la empresa una constancia certificada por el Dr. Denis Arana, donde indica su diagnóstico médico, más la precisión que solo puede trabajar en el horario diurno.
- b) La demandada manifestó que la constancia médica generó suspicacias respecto a su validez, puesto que el tipo de letra del párrafo superior donde se señala el diagnóstico médico difiere del párrafo inferior donde indica la imposibilidad de laborar en el turno nocturno; sin embargo, a pesar de la veracidad de la constancia, la demandada decidió contratar a una empresa tercera “M S.A.C.” con el propósito de corroborar la autenticidad del documento.

- c) La conclusión del Informe de Auditoría de fecha 22 de diciembre del 2016 emitido por “M S.A.C.”, determinó que la constancia médica se había adulterado; es decir, no fue redactada por el Dr. Arana. Al respecto, el demandante reconoce lo manifestado por el Dr. Arana en relación a que no fue su letra; sin embargo, hace énfasis en que dicho médico dio la certificación de la constancia.
- d) En consecuencia, con fecha 01 de febrero del 2017, el demandante presentó sus descargos contra las supuestas faltas graves imputadas por la empresa demandada, desvirtuándolas por las ambigüedades y contradicciones del Dr. Arana en su Informe Médico de fecha 11 de enero del 2017, documento donde se demuestra que sugirió para los primeros meses del año 2015 (febrero y marzo) un trabajo máximo de ocho horas diarias y en turno diurno; sin embargo, luego se contradice en el Informe Médico de fecha 13 de setiembre del 2016, señalando que es posible su trabajo nocturno; asimismo, el demandante señala que su médico tratante le otorgó un documento con restricción médica de fecha 15 de diciembre del 2016 donde de manera textual manifiesta que: “*no debe realizar trabajo nocturno*”, por las características de su enfermedad.
- e) La empresa demandada, en lugar de considerar el descargo del demandante, con fecha 09 de febrero del 2017 da por terminada la relación laboral con los medios probatorios fabricados por KC S.R.L. a través de la empresa “M S.A.C.”, tal como queda demostrado con el Informe Médico del Dr. Arana de fecha 01 de marzo del 2017, a través del cual se demuestra que el contenido de la constancia fue elaborado con la acreditación del propio médico tratante, hecho que demuestra que la demandada contrató a otra empresa con el fin de fabricar pruebas e imputarle hechos inexistentes, configurándose el despido fraudulento.

1.2. Hechos expuestos por la parte demandada

Mediante escrito de fecha 03 de mayo del 2018, la parte demandada contesta la demanda negándola y contradiciéndola en todos sus extremos, solicitando que la misma se declare infundada.

Expone como fundamentos de hecho lo siguiente:

- a) Con fecha 20 de diciembre del 2016, el demandante presentó a la empresa una constancia certificada por su médico tratante, el Dr. Denis Arana, donde se indicaba el diagnóstico médico, seguido de un párrafo en el que se señalaba la imposibilidad del demandante de prestar servicios durante el turno nocturno. Por lo tanto, siguiendo los procedimientos internos, la empresa procedió a revisar la constancia presentada por el demandante, la misma que levantó suspicacias sobre la validez debido a que el tipo de letra utilizado en el primer párrafo difería del tipo de letra utilizado en el segundo párrafo.
- b) La empresa decidió iniciar una auditoría médica para establecer la veracidad del documento presentado por el demandante, para la cual contrató los servicios de la empresa "M S.A.C.", la misma que mediante Informe de Auditoría de fecha 22 de diciembre del 2016 estableció que efectivamente el segundo párrafo no fue escrito por el médico tratante, sino por una segunda persona.
- c) En el marco de la auditoría realizada por la empresa "M S.A.C.", se generó una entrevista con el Dr. Arana quien señaló enfáticamente que no escribió el segundo párrafo del documento presentado por el demandante, y señaló además que no podía aseverar que el turno nocturno perjudique la enfermedad del demandante, por lo que, procedió a firmar el Informe de Auditoría en señal de conformidad con las conclusiones arribadas por ésta.
- d) Habiendo obtenido los resultados del Informe de Auditoría, la empresa demandada procedió a imputar al demandante la comisión de las faltas graves tipificadas en los literales a) y d) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, referido al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja o causarle un perjuicio. Ello, por cuanto, el demandante presentó un documento adulterado para obtener una ventaja, esto es, evitar que la empresa pudiera asignarlo a turno noche, sabiendo que el cargo de envasador, que era desempeñado por su persona, exige una jornada rotativa en los tres turnos. Además, dicho actuar genera un perjuicio económico para la empresa demandada, ya que para cubrir las horas del turno en el que el

demandante supuestamente estaba impedido de laborar, había que recurrir a solicitar la realización de trabajo en sobretiempo a otros trabajadores, así como la contratación o renovación no planificada de un trabajador para que cubra dicho turno.

- e) El demandante en su carta de descargos, no cumplió con desacreditar y desvirtuar las imputaciones realizadas, por el contrario, trató de restar validez a la constancia médica emitida a su favor por el Dr. Arana, desconociendo además su presentación ante la demandada, y finalmente, desconociendo y cuestionando su pertenencia; mientras que en el presente proceso, conforme se advierte del escrito de demanda, en ningún momento cuestiona la presentación de la constancia, ni su pertenencia respecto de la misma, sino, parte del supuesto que la constancia fue presentada por su persona e incluso sostiene que cuenta con los requisitos de validez suficiente, señalando que la demandada sería la que estaría fabricando los hechos para que dicha constancia médica no sea válida y pueda atribuírsele la comisión de las faltas graves.
- f) Siendo que los hechos en que se fundaron las faltas graves imputadas no fueron notoriamente inexistentes, ni falsos o imaginarios, por cuanto existen elementos objetivos que demuestran que los hechos son reales y ciertos, tanto así que el propio demandante mediante su escrito de demanda reconoce expresamente haber incurrido en la falta imputada, así como no ha ofrecido medio probatorio alguno destinado acreditar el supuesto fraude, por el contrario, los medios probatorios ratifican las imputaciones realizadas; corresponde declarar infundada la demanda.
- g) Respecto al despido arbitrario, señala que el actor no establece cuáles serían los argumentos que demostrarían un despido arbitrario, el mismo que desde ya queda desacreditado al haberse comprobado que la empresa procedió conforme a ley al procedimiento de despido y que es el trabajador el que no desacreditó ni comprobó hasta la fecha la no comisión de las faltas graves.

2. Identificación y análisis de los principales problemas jurídicos del expediente

Cuestiones sustantivas

2.1. Problema 1: Determinar si el demandante incurrió en la comisión de faltas graves tipificadas en los literales a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

Análisis:

La extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador constituye un despido y, de conformidad a nuestro ordenamiento laboral, dicha decisión debe sustentarse en una causa justa legalmente prevista. Esta causa justa puede encontrarse referida a dos supuestos distintos: la capacidad y la conducta del trabajador. Las causales de capacidad se encuentran previstas en el artículo 23° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR y las causales de conducta son aquellas que se detallan en el artículo 24° del citado dispositivo legal.

Adicional a ello, se contempla la exigencia al empleador de imputar al trabajador la supuesta falta cometida a fin de que este realice sus descargos, es así como el artículo 31° de la misma norma consagra que:

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. (...)

Como puede observarse, el empleador debe realizar el procedimiento acotado a fin de garantizar el derecho de defensa que le asiste al trabajador. Es decir, en relación con el procedimiento del despido, en caso de imputarse al trabajador una causal relacionada a la conducta, se le debe conceder un plazo razonable no menor a seis días naturales para que efectúe su descargo; sin embargo, en el caso de imputarse una causal relacionada a la capacidad,

el plazo a otorgarse para que se demuestre la capacidad o se corrija la deficiencia es de treinta días naturales.

En esa línea, es menester precisar que el Tribunal Constitucional en reiteradas jurisprudencias como en la señalada en el Expediente N° 00263-2012-AA/TC ha establecido en su numeral 3.3.1 que:

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que, el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

Como puede observarse, el derecho al trabajo es un derecho fundamental, razón por la que nuestro ordenamiento jurídico ha recogido el Principio de Causalidad para el término de la relación laboral; es decir, para la extinción del vínculo laboral debe de existir causa prevista en la Ley.

Al respecto, el profesor Mario Pasco (1989) define la falta grave como el incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto que no permite la continuación de la relación laboral; esto es, una lesión irreversible al vínculo laboral, producida por un acto doloso o culposo del trabajador, que hace imposible o indeseable la subsistencia de la relación laboral y que autoriza al empleador a darle término sin pago de indemnización por despido. (pp. 404-411).

Por lo tanto, el despido por falta grave debe entenderse como la separación del trabajador de su centro de labores por haber cometido acto/s u omisión/es, relacionados con los deberes esenciales de su contrato de trabajo, y que sean de tal magnitud que hagan imposible la permanencia del trabajador en el

centro de trabajo, pues la infracción debe ser dañosa. En este caso, el empleador en forma unilateral dará por terminada la relación de trabajo.

En ese sentido, preciso que el motivo del despido debe ser real y serio, debe ser justificativo para separar al trabajador faltoso y de este modo preservar la disciplina en el centro de trabajo. Es por ello que, del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, debe de existir una relación íntima entre la comisión u omisión efectuada por el trabajador y la relación laboral que lo vincula.

En efecto, el acto u omisión debe revestir de gravedad a fin de graduar la sanción que se debe imponer; siendo el despido la sanción suprema, ya que el empleador en el ejercicio de su poder de dirección, dentro de la facultad sancionadora, está sujeto al respeto de las normas y principios laborales. Es así como la doctrina denomina “*requisitos de fondo*” a la observancia del Principio de Tipicidad, Proporcionalidad, Oportunidad o Inmediatez y Non bis in ídem.

En el presente caso materia de análisis, a fin de determinar si el demandante incurrió en la comisión de faltas graves contenidas en los literales a) y d) del artículo 25° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, referida al incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral y la entrega de información falsa al empleador con la intención de obtener una ventaja; o, por el contrario, se configuró la existencia de un despido fraudulento, al haber sido despedido con ánimo perverso y de manera contraria a la verdad, con hechos notoriamente inexistentes y fabricación de pruebas, tal y como alega el demandante, resulta importante el análisis exhaustivo de todos los medios probatorios aportados por las partes a fin de amparar una u otra posición; por lo que, en el capítulo siguiente sentaré una posición en virtud a lo advertido por las instrumentales obrante en autos.

2.2. Problema 2: Determinar si corresponde ordenar la reposición del demandante por haberse configurado un Despido Fraudulento.

Análisis:

Respecto a la tipología de despido alegada, es preciso señalar que el despido fraudulento es producto de la construcción jurisprudencial, realizada por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 976-2001-AA/TC, caso Eusebio Llanos Huasco, en la que indica que este tipo de despido se produce cuando:

Se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se 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 voluntad [...] o mediante la fabricación de pruebas.

Bajo la definición jurisprudencial efectuada, se advierte: **i)** Que, en el despido fraudulento, carece de trascendencia que el empleador haya cumplido con los cánones procedimentales de un despido justificado (imputación de faltas, plazo para los descargos y carta de despido), sino lo que importa verificar es que este despido sea un vehículo para la vulneración del Derecho al Trabajo del servidor, por ser producto de un ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a las relaciones laborales; y, **ii)** Que, el despido fraudulento se presenta, cuando:

- a) Se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios.
- b) Se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad.
- c) Se produce la extinción de la relación laboral con vicio de la voluntad.
- d) Se produce la ruptura del vínculo laboral mediante la fabricación de pruebas.

Por lo tanto, la determinación judicial de la existencia de un despido fraudulento requiere analizar la existencia del *ánimo fraudulento*, en atención a que de acuerdo a la enunciación antes acotada, el despido que denuncia el trabajador en este proceso, se presenta “*cuando se despide a un trabajador con ánimo*

perverso y auspiciado por el engaño, de manera contraria a la verdad y rectitud de las relaciones laborales"; es decir, se necesita conocer los verdaderos móviles del despido, lo cual corresponde al fuero interno del empleador, situación de difícil probanza por cuanto el empleador trata de ocultar los mismos, siendo por ello sumamente difícil que exista prueba directa, razón por la cual es necesario recurrir a las reglas de la prueba indiciaria prevista por el artículo 276° del Código Procesal Civil que señala: *"El acto, circunstancia o signo suficientemente acreditados a través de los medios probatorios, adquieren significación en su conjunto cuando conducen al Juez a la certeza en torno a un hecho desconocido relacionado con la controversia"*.

Así, en la Casación Laboral N° 16565-2013-Lima se ha expresado un pronunciamiento de suma importancia, pues se ha recalcado que para la configuración del despido fraudulento es "indispensable" que se acredite la perversidad en el actuar del empleador como elemento que promueve el despido. Señalándose lo siguiente:

Bajo esta perspectiva, se desprende que la singularidad de este tipo de despido proviene esencialmente de la existencia de una conducta pérfida del empleador como base del despido. En este sentido, el despido fraudulento se distingue del despido arbitrario en la medida que para la configuración de aquel no basta verificar la injusticia del despido, sino que, además de ello, se requiere que el juzgador adquiera también convicción sobre el ánimo perverso con el cual ha actuado el empleador; y es por ello que, por ejemplo, no será suficiente en estos casos la acreditación de la inexistencia o falsedad de la conducta atribuida al trabajador como base del despido, en tanto que esta evaluación se enmarca todavía dentro del estándar de valoración de la injusticia del despido, sino que deberá llegarse a la convicción también de que esta inexistencia o falsedad era notoria, en el sentido de ser clara o evidente para el empleador, pues solo a través de esto último se hará patente el ánimo desleal que ha motivado la actuación de aquel.

En el caso materia de análisis, se advierte que el demandante pretende su reposición laboral argumentando que sufrió un despido fraudulento, al atribuírsele hechos notoriamente inexistentes y falsos que configurarían la

comisión de faltas graves establecidas en los incisos a) y d) 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, consistente en el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como la entrega de información falsa al empleador, al entregar una constancia médica “adulterada” con la intención de obtener una ventaja; por lo que, corresponde el análisis respectivo a fin de determinar si en el presente caso se configuró o no un despido fraudulento.

2.3. Problema 3: Determinar si el demandante por ser un trabajador inscrito en el CONADIS se le debe de eximir de la comisión de faltas graves como las imputadas en el presente caso.

Análisis:

El régimen laboral del trabajador discapacitado tiene como finalidad el establecer una adecuada tutela o protección a aquellas personas que tienen una o más deficiencias evidenciadas en la pérdida de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de las formas o márgenes considerados normales.

Así, las personas con discapacidad podrán acceder a los beneficios y facilidades otorgados a las personas con discapacidad, siempre que se encuentren debidamente acreditadas mediante su inscripción en el Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

No obstante, es importante señalar que, si bien los trabajadores con discapacidad tienen ciertos derechos como la cuota de empleo, los ajustes razonables en el lugar de trabajo; empero, respecto a la extinción de la relación laboral, la forma de término laboral con trabajadores discapacitados son las aplicables a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. En ese sentido, cualquier cese que no sea respaldado por una causa justa de despido será considerado como arbitrario y/o nulo.

3. Posición fundamentada sobre los principales problemas jurídicos identificados

3.1. Premisa 1: El demandante incurrió en la comisión de faltas graves tipificadas en los literales a) y d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

En primer lugar, se advierte que, con fecha 20 de diciembre del 2016, el demandante entregó a la demandada la constancia médica emitida por su médico tratante, el Dr. Denis Arana, donde se indica en el párrafo superior el diagnóstico médico y en el párrafo inferior se precisa que el demandante solo se encuentra en la posibilidad de trabajar durante el turno diurno, documento que cuenta con la firma del citado médico.

Es de precisar que, la constancia médica generó dudas en la demandada, respecto a la veracidad de la misma, por cuanto el tipo de letra utilizado para redactar el primer párrafo difería con el tipo de letra utilizado en el segundo párrafo, donde se indica la supuesta imposibilidad del demandante de trabajar en el turno nocturno. Es en virtud a ello, que la demandada decidió realizar una Auditoría Médica encargando a la compañía M S.A.C. corroborar la veracidad del contenido de la referida constancia.

En tal sentido, la empresa auditora mediante Informe de fecha 22 de diciembre del 2016, remitió el Informe de Auditoría elaborado por el médico auditor, Dr. Roberto Ramírez, quien luego de la investigación corrobora que el contenido del párrafo inferior "*solo turno diurno no trabajo forzados. Plaquetas con valor de 90 ml*", no fue consignado por el médico tratante del demandante; es decir, la letra del primer párrafo (diagnóstico) y la firma si provenía del Dr. Arana, sin embargo, la recomendación de no realizar trabajo nocturno provenía del puño y letra de otra persona.

Resulta importante señalar que, dentro de las investigaciones realizadas por la empresa auditora M S.A.C, se entrevistó al Dr. Arana (médico tratante del demandante) quien enfáticamente señaló que recordaba el caso, y que la recomendación que dio se limitó a que no se debía de recargar de trabajo y

estrés al demandante. Asimismo, el Dr. Arana señaló que no podía afirmar si el trabajo nocturno podría empeorar la enfermedad del actor o descompensarlo. Tal es así que, mostró su conformidad con lo precisado en el Informe de Auditoría consignando su firma en señal de aceptación.

En virtud a lo expuesto, considero que resulta evidente que el documento “Constancia Médica” fue adulterado, incorporando una información falsa para acreditar una supuesta imposibilidad de laborar en un turno distinto al diurno, ello con la finalidad de evitar que la empresa demandada le asigne laborar en turno nocturno. En ese sentido, opino que si se encuentra acreditada la comisión de las faltas graves establecidas en los literales a) y d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; puesto que, se brindó información falsa al empleador, al entregar una constancia médica “adulterada” con la intención de obtener una ventaja consistente en la imposibilidad de la demandada de asignarle un turno rotativo nocturno como se venía realizando con todo el personal que tenía el mismo puesto que el demandante.

Aunado a lo expuesto, es preciso señalar que, la demandada siguió el procedimiento respectivo de despido; esto es, cursó la carta de pre aviso de despido al demandante, donde se le imputó las faltas antes mencionadas, otorgándosele el plazo establecido por ley a fin de que efectúe sus descargos. Es así que el demandante, con fecha 01 de febrero del 2017, en su carta de descargos, en lugar de justificar o aclarar los hechos que motivaron su actuar, negó maliciosamente la entrega de la constancia médica, señalando expresamente lo siguiente: *“me sorprende que se me atribuya la entrega de un documento cuya denominación lleva por título constancia, cuyo contenido sólo se aprecia la descripción de un diagnóstico y la redacción de una sugerencia suscrita por el médico Dr. Arana, obviándose en su contenido, los nombres completos del paciente, número de seguro y fecha de emisión, lo que refleja la falta de seriedad de la empresa en la recepción de documentos”*.

Es decir, el demandante, lejos de desvirtuar las faltas imputadas, se centra en invalidar la constancia médica presentada por su persona, señalando en reiteradas oportunidades que del contenido del documento no se puede determinar a quién le pertenece y que su persona no habría entregado dicho documento. Sin embargo, del escrito de demanda, se advierte que el propio

demandante ofrece dicho medio de prueba, bajo una nueva teoría del caso, señalando que si presentó la mencionada constancia y que es un documento válido, razón por la que la demandada fabricó pruebas -a través del Informe de Auditoría- con el propósito de restarle validez a la constancia médica presentada en un primer momento por el demandante, siendo ello falso.

En virtud a las pruebas ofrecidas, y estando a lo manifestado por ambas partes procesales, en donde advierto contradicción del demandante, considero que si hubo una correcta imputación de cargos a la parte demandante.

3.2. Premisa 2: No corresponde ordenar la reposición del demandante por cuanto no hubo Despido Fraudulento.

En el caso materia de análisis, se advierte que el demandante pretende su reposición laboral argumentando que sufrió un despido fraudulento, al atribuírsele hechos notoriamente inexistentes y falsos que configurarían la comisión de faltas graves establecidas en los incisos a) y d) 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, consistente en el incumplimiento de obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como la entrega de información falsa al empleador, al entregar una constancia médica “adulterada” con la intención de obtener una ventaja.

En ese sentido, conforme se desarrolló en el punto anterior, considero que el demandante sí incurrió en la comisión de las faltas graves antes citadas; puesto que, no es un hecho negado la existencia del Informe de Auditoría de fecha 22 de diciembre del 2016, en donde la empresa auditora concluye que el segundo párrafo de la constancia médica presentada por el demandante a la demandada fue adulterado; por cuanto, el accionante incorporó de mutuo propio la indicación de trabajar sólo en el turno diurno, más no el médico tratante.

Aunado a ello, en el Informe de Auditoría, se recoge un extracto de la manifestado por el Dr. Arana (médico tratante del demandante), quien enfáticamente señaló que la recomendación que dio se limitó a que no se debía de recargar de trabajo y estrés al demandante. Asimismo, el Dr. Arana señaló

que no podía afirmar si el trabajo nocturno podría empeorar la enfermedad del demandante o descompensarlo.

Por lo tanto, siendo que la defensa técnica del demandante no cuestionó dicho medio probatorio, ya sea mediante una tacha por nulidad o falsedad, ofreciendo quizás la declaración testimonial del propio médico tratante a fin de que en el proceso desvirtúe la conclusión y lo afirmado en el Informe de Auditoría, ello demuestra que dicho informe -que sirvió de base para el despido del demandante- ostenta mérito probatorio que debe ser evaluado y que finalmente el Juez de primera instancia valoró y la Corte Suprema tuvo a bien advertir.

Asimismo, es de precisar que, el demandante ofreció en el proceso judicial el Informe Médico de fecha 01 de marzo del 2017, en donde justifica la anotación (del segundo párrafo) efectuada por su propia cuenta, según su versión, autorizado por su médico tratante. En otras palabras, por medio del Informe Médico de fecha 01 de marzo del 2017, el demandante reconoce que suscribió con su puño y letra el segundo párrafo de la constancia médica presentada el 20 de diciembre del 2016; sin embargo, se hace la precisión que ello fue con autorización del médico tratante por encontrarse recargado de labores.

En atención a lo expuesto, es de advertir que el único documento que justifica el actuar del demandante fue emitido el 01 de marzo del 2017, es decir, documento posterior a la carta de despido. Ante ello, cabe la interrogante ¿cómo la demandada puede inferir que el segundo párrafo cuya letra no coincide con el primer párrafo fue consignado por el demandante con autorización del médico por encontrarse muy ocupado?, máxime si el demandante en la carta de descargos no hace mención a ello, limitándose únicamente a cuestionar la procedencia y validez de la constancia médica, que -según se advierte de la lectura de su carta de descargos- afirma reiteradamente que no le pertenece, cuando es su persona quien la presentó a la empresa demandada.

En consecuencia, siendo que, al trabajador no se le imputan hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, se le atribuye una falta no prevista legalmente, debido a que, conforme se han descrito los hechos sí existió el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, esto es, presentó una información adulterada con el ánimo de obtener una ventaja, situación que evidencia que se está en presencia de un despido justificado.

Por lo expuesto, al sancionar con el despido al trabajador, la demandada acreditó correctamente la existencia de una causa justa comprobada objetivamente por el empleador, que obedeció al incumplimiento de sus labores conforme al cargo desempeñado, situación que hizo imposible la subsistencia de la relación laboral.

3.3. Premisa 3: El ser un trabajador inscrito en el CONADIS no lo exime de las sanciones disciplinarias por comisión de faltas graves.

El demandante tiene la condición de persona con discapacidad, conforme se advierte del carnet del CONADIS que ofreció en su escrito de demanda. Ante ello, corresponde analizar la tratativa laboral de este grupo vulnerable.

El régimen laboral del trabajador discapacitado tiene como finalidad el establecer una adecuada tutela o protección a aquellas personas que tienen una o más deficiencias evidenciadas en la pérdida de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de las formas o márgenes considerados normales.

Así, las personas con discapacidad podrán acceder a los beneficios y facilidades otorgados a las personas con discapacidad, siempre que se encuentren debidamente acreditados mediante su inscripción en el Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

En el presente caso, si bien no fue materia de alegación por parte del demandante, el hecho que en su estado de vulnerabilidad se debió siempre presumir en su favor (que el llenado del segundo párrafo de la constancia médica fue realizado por su médico tratante); sin embargo, considero importante tocar el tema, a fin de señalar que si bien los trabajadores con discapacidad tienen ciertos derechos como la cuota de empleo, los ajustes razonables en el lugar de trabajo; no obstante, respecto a la extinción de la relación laboral, la forma de término laboral con trabajadores discapacitados son las aplicables a los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

En ese sentido, cualquier cese que no sea respaldado por una causa justa de despido será considerado como arbitrario y/o nulo.

Siendo así, en el presente caso, al haberse acreditado la comisión de faltas graves establecidas en los incisos a) y d) 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, opino que el hecho que sea un trabajador con registro en el CONADIS no le exime de imputación, ya que se ha probado que hay una conducta atribuible a dos faltas graves, razón por la que tuvo que ser sancionado.

4. Posición fundamentada sobre las resoluciones emitidas

4.1. Primera Instancia: Sentencia – Resolución N° 05 de fecha 10.05.2018

Mediante Resolución N° 05 de fecha 10 de mayo del 2018, el Juzgado de Trabajo Permanente de Ate - Zona 02 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este declaró Infundada la demanda en todos sus extremos.

A criterio del Juzgado, se advirtió que, los hechos que sustentaron el despido encontraron justificación en el Informe elaborado por el mismo Dr. Denis Arana con fecha 11 de enero del 2017, quien negó haber escrito el texto "*solo trabajo diurno no trabajo forzados. Plaquetas con valor de 90 mm*", así como en el Informe de Auditoría de fecha 22 de diciembre del 2016, suscrito también por el referido médico en el cual también negó haber escrito las indicaciones señaladas en el segundo párrafo del mencionado documento.

Por lo tanto, el Juzgado concluye que las imputaciones contra el demandante tuvieron asidero, en la medida que el segundo párrafo del documento cuestionado no fue redactado por el Dr. Arana, sino fue incorporado por el demandante, entendiéndose que lo hizo a fin de trabajar solamente en turnos diurnos y no prestar servicios en el turno nocturno, con la finalidad de obtener una ventaja o beneficio a su favor.

Si bien el demandante presentó el Informe Médico de fecha 01 de marzo del 2017 en el cual el médico habría reconocido que la recomendación del mes de diciembre del 2016 fue consignada con puño y letra del trabajador por encontrarse muy ocupado por la sobrecarga de pacientes, motivo por el que no podía terminar el llenado del documento, sin embargo, dicho informe habría sido emitido con posterioridad al despido ocurrido mediante carta notarial de fecha 09 de febrero del 2017, por lo que, no produjo efecto alguno en el trámite del despido.

Además, el Juzgado advierte que la tabla inserta en el Informe Médico de fecha 01 de marzo del 2017 señala que un conteo de plaquetas de 70,000 – 100,000 milímetros (rango en el que se halla el valor de 90 ml), implica “*no trabajos forzados y turno nocturno máximo 3 días consecutivos*”. Es decir, que al conteo de plaquetas de 90 ml del demandante no le corresponde la anotación hecha en la constancia médica presentada por el recurrente con fecha 20 de diciembre del 2016, circunstancias que valoradas en su conjunto acreditan que la información inserta en el segundo párrafo de la constancia médica era falsa. En ese sentido, el Juzgado desestima la demanda en el extremo que peticiona la reposición por despido fraudulento.

Ahora bien, respecto al despido arbitrario, el Juzgado refiere que el demandante al haber incumplido con sus obligaciones de trabajo, quebrantando la buena fe laboral, así como al haber proporcionado información falsa a su empleador con la presentación de la constancia médica emitida por el Dr. Arana de la Red Asistencial Almenara de EsSalud, agregando el texto: “*Solo turno diurno no trabajo forzados. Plaquetas con valor de 90 ml.*”, que tal y como ha sido demostrado, no fue redactada por el referido médico sino por el mismo demandante con la intención de sustraerse al cumplimiento del turno nocturno en la empresa, el Juzgado resuelve desestimar también dicho extremo demandado, por no haberse configurado despido arbitrario alguno.

Opinión:

Me encuentro de acuerdo con la decisión arribada por el Juzgado, toda vez que, si bien el documento de fecha 01 de marzo del 2017 fue suscrito por el Dr. Arana, en donde se señaló que el segundo párrafo fue escrito por el propio demandante, autorizado por el citado médico, por cuanto estaba ocupado; no

obstante, ello se presta a dudas por cuanto el segundo párrafo contiene una línea y media, esto es, 11 palabras; por lo tanto, si el Dr. Arana pudo escribir el primer párrafo, carece de sentido lógico que le pida al demandante escribir 11 palabras por cuanto estaba muy ocupado. Aunado a ello, está el Informe de Auditoría de fecha 22 de diciembre del 2016 donde el Dr. Arana reconoce que no recomendó al demandante trabajar solo en turno diurno.

Por lo tanto, siendo que el Dr. Arana presenta una versión nueva y posterior, hubiese sido primordial, advirtiendo el esquema de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, que se ofrezca como testigo al Dr. Arana, para que en Audiencia de Juzgamiento niegue lo señalado en el Informe de Auditoría y ratifique el nuevo documento que el demandante presenta recién en este proceso. Sólo desvirtuando el Informe de Auditoría, se podría pensar que hubo una fabricación de pruebas, siendo que ello no aconteció, y teniendo el demandante expedito su derecho a ofrecer numerosos medios de prueba, entre ellos, la declaración testimonial del Dr. Arana, no lo hizo.

Asimismo, se debe de tener en cuenta que el demandante no hace mención en su carta de descargos que el segundo párrafo fue escrito por su persona por autorización del Dr. Arana; siendo ello así, no se puede pretender que la demandada haga caso omiso a la adulteración del documento, si el propio demandante no señaló los supuestos motivos que habrían originado que haya escrito el segundo párrafo, máxime si el Dr. Arana negó que se le haya recomendado al demandante el trabajo exclusivo en turno diurno.

En consecuencia, habiéndose determinado la inexistencia de los supuestos que configuran un despido fraudulento, por cuanto las faltas graves que se le imputan, además de no ser inexistentes, se encuentran previstas en la ley, correspondía desestimar el Despido Fraudulento alegado por el actor, conforme resolvió el Juzgado.

4.2. Segunda Instancia: Sentencia de Vista – Resolución N° 09 de fecha 28.01.2019

La Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante Resolución N° 09 de fecha 28 de enero del 2019, resolvió REVOCAR

la Sentencia contenida en la Resolución N° 05 de fecha 10 de mayo del 2018 que declaró Infundada la demanda; y, REFORMÁNDOLA, se dispuso declarar FUNDADA la demanda; en consecuencia, ordenó a la empresa demandada reponer al demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido en un plazo no mayor de 05 días hábiles de notificado. Condenándose al pago de los costos y costas procesales a liquidarse en ejecución de Sentencia.

El Colegiado Superior señaló que si bien la empresa demandada inició el procedimiento de despido con lo manifestado por el médico tratante del demandante mediante el Informe de Auditoría Médica realizado por la empresa M S.A.C. (contratada por la empresa demandada); no obstante, posteriormente el mismo médico aclara los hechos acontecidos.

En dicho contexto, el Colegiado Superior concluye que la empresa demandada a través de la empresa M S.A.C. realizó una constatación de hechos falsos y tendientes a utilizar afirmaciones ambiguas que los indujo a conclusiones inexistentes, al haber sido desvirtuado por su propia fuente de información como es el médico tratante del demandante.

Por otro lado, la Sala Superior señaló que el Informe de Auditoría de fecha 22 de diciembre del 2016 no enerva la responsabilidad de la demandada, por cuanto debe primar la buena fe entre las partes del contrato de trabajo. Sumado a que la demandada tenía conocimiento de la enfermedad del demandante y de las recomendaciones respectivas que en un primer momento fueron dadas mediante la Carta N° 153-CERP de fecha 20 de abril del 2015 (evitar actividades que demandan trabajo con esfuerzo), luego a través del Informe Médico de fecha 04 de diciembre del 2015 (evitar esfuerzo físico y reubicación laboral en área de bajo esfuerzo); adicional a ello, en el Informe Médico de fecha 01 de marzo del 2017 se observa la precisión médica: *“si la cantidad de plaquetas del demandante es menor a la indicada en el documento no se podría laborar turno nocturno y menos realizar trabajos forzados”*.

Por tales razones, la Sala Superior concluyó que la demandada conocía de la condición del demandante donde existía la probabilidad que se recomiende no realizar trabajos nocturnos, debiendo haberse desvirtuado las dudas

generadas respecto a la veracidad de la constancia, con suficientes medios probatorios y no por simples interpretaciones erróneas creando hechos falsos.

En consecuencia, siendo que el acto de despido realizado por la empresa demandada tuvo como único sustento y causa una conducta atribuida al recurrente sobre la base de la Auditoria Médica, cuya posibilidad de comisión ha sido descartada por el mismo médico tratante del demandante, la Sala Superior concluye que se ha configurado un despido fraudulento.

Siendo así, la Sala Superior revoca la sentencia impugnada en el extremo que declara infundada la demanda por despido fraudulento, reformándola se declara fundada, ordenando a la empresa demandada que reponga al demandante en el mismo puesto, grado y clase que tenía antes de su despido.

Habiéndose amparado la pretensión principal de despido fraudulento, señala que carece de objeto pronunciarse sobre la pretensión subordinada de indemnización por despido arbitrario.

Opinión:

No me encuentro de acuerdo con el criterio asumido por el Colegiado Superior; toda vez que, fundamentó su decisión en virtud al Informe Médico de fecha 01 de marzo del 2017, documento que fue presentado por el demandante recién en el proceso judicial materia de análisis en el presente informe jurídico.

En efecto, considero que afirmar que la demandada maliciosamente fabricó pruebas mediante el Informe de Auditoría resulta errado y hasta arbitrario, por cuanto el demandante en su carta de descargos en ningún extremo reconoció que el segundo párrafo de la constancia médica fue escrito por su persona por autorización del Dr. Arana; por el contrario, se advierte que el demandante desconoció y cuestionó la validez y procedencia de dicho documento, negándolo e incluso tratando maliciosamente de señalar que no le correspondía.

Por lo tanto, considero que la Sala Superior, debió valorar correctamente los medios probatorios, y, asimismo, en virtud al Principio de Oralidad, e Inmediación, meritar la teoría del caso que el demandante presentó en el

proceso. Así, resalto la siguiente afirmación que realizó el demandante en su carta de descargos (actuar que no se puede dejar de lado), la misma que considero tendenciosa: “¿Cómo pueden atribuirme la comisión de falta grave sin determinar a quien le pertenece el documento cuestionado?”. Ello evidentemente denota que la estrategia del demandante era quitarle valor a dicho documento aseverando que no le correspondía.

Ahora bien, es de analizar que, si lo que afirma el Informe Médico de fecha 01 de marzo del 2017 es verídico; esto es, que el demandante agregó con puño y letra el segundo párrafo que contiene la recomendación de no laborar en turno nocturno; entonces, por qué no hizo mención alguna sobre ello en su carta de descargos y por qué recién 01 mes después de su despido es que trae a colación dicha tesis.

En efecto, si el demandante hubiera reconocido que escribió dicho párrafo y que la justificación acaecería por una autorización del propio médico tratante, pues debió haberlo señalado de manera oportuna en su carta de descargos para poder defenderse de una imputación que en apariencia era cierta (adulteración de un documento). Asimismo, es de precisar que el Informe de Auditoría no contiene únicamente una conclusión del médico auditor que señaló la adulteración del documento, sino que también se hizo precisión que se entrevistó al médico tratante del demandante, quien enfáticamente señaló que recordaba el caso y que no había realizado tal recomendación, pues únicamente se había limitado a recomendarle que no se le recargue de trabajo y estrés.

Lo expuesto, evidentemente fue inobservado por la Sala Superior, razones por las cuales discrepo con la decisión arribada por el órgano jurisdiccional de segunda instancia.

4.3. Casación Laboral N° 11548-2019 – Resolución S/N de fecha 22.09.2021

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República dispuso mediante Resolución S/N de fecha 22 de setiembre del 2021 declarar Fundado el recurso de casación interpuesto por la demandada; en consecuencia, CASARON la Sentencia de

Vista de fecha 28 de enero del 2019; y, actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha 10 de mayo del 2018 que declaró INFUNDADA la demanda.

La Sala Suprema señaló que la falta grave imputada al demandante se encontró debidamente acreditada, por lo que el despido del demandante se encontró justificado en el Informe Médico emitido por el Dr. Arana de fecha 11 de enero del 2017, en el que este profesional médico negó haber suscrito la frase: *“Solo turno diurno no trabajos forzados. Plaquetas con valor de 90 mm”*. Asimismo, el Informe de Auditoría de fecha 22 de diciembre del 2016 elaborado por la empresa M S.A.C., da cuenta a la declaración del Dr. Arana quien señaló que su letra es solo la que indica el diagnóstico médico y que el párrafo siguiente no ha sido redactado por él, mostrándose sorprendido y manifestando que solo recomendó lo que le mencionó al médico auditor que lo acompañó en su última consulta, es decir, que no se le recargue de trabajo y estrés.

Respecto al Informe Médico de fecha 01 de marzo del 2017, en la que el Dr. Arana señaló que si habría autorizado al demandante a consignar lo plasmado en el segundo párrafo de la constancia médica y que lo hizo por encontrarse recargado de trabajo, la Corte Suprema advierte que dicho documento ha sido emitido con fecha posterior al despido del demandante acaecido el 09 de febrero del 2017, documento que por la temporalidad de su presentación era imposible de ser evaluado en el procedimiento del despido.

En consecuencia, estando a que este hecho no fue alegado oportunamente por el demandante en su carta de descargo, encontrándose dirigida su defensa a cuestionar la validez y procedencia de la constancia médica presentada, la Corte Suprema colige que no se ha configurado el despido fraudulento que alega el demandante en su demanda, pues los hechos sobre los que descansa la imputación del despido no son falsos ni se encuentran auspiciados en la fabricación de pruebas.

Opinión:

Respecto a lo resuelto por la Corte Suprema debo manifestar que me encuentro de acuerdo, toda vez que, de manera breve y concisa, meritúa el contenido completo del Informe de Auditoría, el mismo que además de concluir que la

constancia médica presentada por el demandante con fecha 20 de diciembre del 2016 fue adulterada, señala también que en el marco de las investigaciones, se entrevistó con el propio médico tratante del demandante, quien señaló que únicamente había escrito el primer párrafo y no el segundo párrafo; asimismo, afirmó que la recomendación que se hizo al demandante era evitar recarga de labores y estrés, más no se prohibió que labore en turno nocturno. Además, precisó que no podría afirmar que laborar en turno nocturno le sea perjudicial.

Siendo ello así, se advierte que la demandada habría imputado correctamente las faltas contenidas en los literales a) y d) 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, consistente en el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, así como la entrega de información falsa al empleador, al entregar una constancia médica “adulterada” con la intención de obtener una ventaja.

Respecto al Informe Médico del 01 de marzo del 2017, la Corte Suprema, a diferencia de la Sala Superior, correctamente señala que dicho documento no fue presentado en la carta de descargos del demandante; asimismo, tampoco fue alegado por el demandante a fin de justificar las imputaciones que se le hizo. Por lo cual, siendo que la demandada desconocía de la existencia del mismo, no se le podría atribuir un ánimo malicioso por fabricación de pruebas, máxime si el Informe de Auditoría recogió lo manifestado por el Dr. Arana, en donde señaló que no le había recomendado no trabajar en turno nocturno.

En virtud a las conclusiones arribadas por la Sala Suprema, me encuentro conforme con lo resuelto.

5. Conclusiones

- i. El despido fraudulento se presenta cuando se despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con

la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se 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.

- ii. Conforme a lo señalado anteriormente, el despido fraudulento exige para su configuración que los hechos imputados al trabajador como faltas graves sean notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios, lo que implica que sólo se considerará como fraudulento aquel despido que se sustente en hechos cuya inexistencia o falsedad resulte ostensible y evidente; es decir, si dichos eventos resultan verdaderos y reales no podrá hablarse de la existencia de fraude, lo que debe ser determinado por el órgano jurisdiccional en base a las pruebas directas e indirectas que existan en autos.
- iii. En el presente caso, mediante Informe de Auditoría de fecha 22 de diciembre del 2016, se determinó que el segundo párrafo de la constancia médica presentada por el demandante fue adulterada, por cuanto el accionante incorporó de mutuo propio la indicación de trabajar sólo en el turno diurno, más no el médico tratante. Asimismo, en el Informe de Auditoría, se recogió un extracto de lo manifestado por el Dr. Arana (médico tratante del demandante), quien enfáticamente señaló que la recomendación que dio se limitó a que no se debía de recargar de trabajo y estrés al demandante. Asimismo, el Dr. Arana señaló que no podía afirmar si el trabajo nocturno podría empeorar la enfermedad del demandante o descompensarlo.
- iv. Por lo tanto, siendo que al demandante no se le imputaron hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o se le atribuyó una falta no prevista legalmente, dado que los hechos sí existieron, ha quedado plenamente demostrado que el demandante incumplió con sus obligaciones laborales conforme al cargo desempeñado, esto es, no prestar servicio rotativo nocturno, debido a que presentó una información adulterada con el ánimo de obtener una ventaja, situación que evidencia que se está en presencia de un despido justificado. Por consiguiente, al sancionar con el despido al demandante, KC S.R.L. ha acreditado correctamente la existencia de una causa justa comprobada objetivamente, situación que hizo imposible la subsistencia de la relación laboral.

6. Bibliografía

- Blancas Bustamante, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral Peruano*. (3a ed.). Jurista.
- Campos Torres, S. R. (2019). *Regímenes Laborales Especiales*. Gaceta Jurídica.
- Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria Corte Suprema de Justicia de la República. Casación Laboral N° 18450-2015-Lima.
- Pasco Cosmópolis, M. (1989). La Falta Grave Laboral. En *Derecho Individual del Trabajo - Materiales de Enseñanza*. Derecho PUCP, 404-411.
- Rosas Alcántara, J. (2015). El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Gaceta Jurídica.
- Tribunal Constitucional. Expediente N° 976-2001-AA/TC de 13 de marzo de 2003. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional. Expediente N° 263-2012-AA/TC de 22 de octubre de 2012. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00263-2012-AA.html>

7. Anexos

7.1. Resolución de la Corte Suprema

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

***Sumilla.** El empleador incurrirá en un despido fraudulento si el trabajador logra probar en un proceso judicial la inexistencia de los hechos imputados como falta grave laboral, correspondiendo al juez ordenar la reposición como medida que garantice la adecuada protección contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú.*

Lima, veintidós de setiembre de dos mil veintiuno

VISTA; La causa número once mil quinientos cuarenta y ocho, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA ESTE;** en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandada, [REDACTED], mediante escrito presentado con fecha catorce de febrero de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento setenta y cuatro a ciento noventa y siete, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintiocho de enero de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y nueve (vuelta), que **revocó** la sentencia apelada de fecha diez de mayo de dos mil dieciocho, que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta y cinco, que declaró **Infundada** la demanda sobre reposición por despido fraudulento; y, la **reforma a Fundada;** en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, [REDACTED], sobre reposición por despido fraudulento y otros.

CAUSALES DEL RECURSO

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Mediante resolución de fecha veinticuatro de febrero de dos mil veintiuno, que corre en fojas noventa y tres a noventa y ocho del cuaderno de casación, esta Sala Suprema ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandada por las siguientes causales:

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

Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento sobre las citadas causales.

CONSIDERANDO:

Primero. Desarrollo del proceso

A fin de establecer la existencia de las infracciones arriba reseñadas es necesario plantear un resumen del desarrollo del proceso.

- a) Pretensión demandada.** De la revisión de los actuados se verifica que a fojas treinta y cinco a cuarenta y siete, corre la **demandada de fecha quince de marzo de dos mil diecisiete** en la que el demandante postuló como pretensión principal la reposición en su puesto de trabajo en el cargo de envasador, al configurarse un despido fraudulento y como pretensión subordinada el pago de una indemnización por despido arbitrario; más el pago de intereses legales, costas y costos del proceso.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

- b) **Sentencia de primera instancia.** El Juzgado de Trabajo Permanente de Ate - Zona 02 de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, mediante **sentencia de fecha diez de mayo de dos mil dieciocho** que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta y cinco, declaró **Infundada** la demanda; señalando como fundamentos de su decisión lo siguiente: i) Valoradas las pruebas se acredita que la información inserta en el segundo párrafo de la constancia médica era falsa, por lo que no existe despido fraudulento con la consecuente reposición, máxime, si el demandante no ha acreditado que se le haya imputado hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o que se le haya atribuido una falta no prevista legalmente, o se haya vulnerado el principio de tipicidad, o se haya extinguido la relación laboral con vicio de voluntad o mediante la fabricación de pruebas; ii) En cuanto al despido arbitrario, consideró que analizados los medios probatorios se evidencia que el demandante incurrió en la falta grave prevista en los literales a) y d) del artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, al haber incumplido sus obligaciones de trabajo, quebrantando la buena fe laboral, y al haber proporcionado información falsa a su empleador en la presentación de la constancia médica.
- c) **Sentencia de segunda instancia.** La **Sala Laboral Permanente** de la citada corte superior, mediante **sentencia de fecha veintiocho de enero de dos mil diecinueve** que corre en fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y nueve (vuelta), **revocó** la sentencia apelada, y la **reforma a Fundada**; sustentando lo siguiente: i) Si bien la demandada inicia el procedimiento de despido con lo manifestado por el médico tratante del demandante en el Informe de Auditoria Medica realizado por la empresa contratada por la demandada [REDACTED]; posteriormente, el citado médico aclaró los hechos acontecidos, contexto del

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

cual advierte que la demandada, a través de la empresa [REDACTED], realizó una constatación de hechos falsos y tendientes a utilizar afirmaciones ambiguas que lo indujo a conclusiones inexistentes, desvirtuadas por su propia fuente de información; ii) Al evidenciar que el acto de despido tuvo como único sustento y causa una condición atribuida al recurrente en base a la Auditoria Médica cuya posibilidad de comisión ha sido descartada por el médico, se ha configurado un despido fraudulento.

Segundo. Conforme a las causales de casación declaradas precedentes, se delimitará, en primer término, si se ha **infringido el** derecho del debido proceso, y, de no presentarse la afectación procesal alegada por la recurrente, se procederá a emitir pronunciamiento sobre la segunda causal sustantiva declarada precedente.

Tercero. De la infracción normativa del inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

El debido proceso es considerado un derecho humano y a la vez fundamental, además del reconocimiento constitucional (inciso 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú), se encuentra consagrado en instrumentos internacionales, entre ellos, el artículo 8° de la Declaración Universal de Derechos Humanos y artículo 2° del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, así como en los artículos 1° y numeral 1) del artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Por tanto, debemos aceptar enunciativamente que entre los distintos elementos integrantes del derecho al debido proceso, están necesariamente comprendidos los siguientes:

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

Cuarto. El derecho a la motivación de las resoluciones importa una exigencia en el sentido de que los fundamentos que sustentan la resolución deben ser objetivos y coherentes con la materia de pronunciamiento, quedando fuera de ella consideraciones de orden subjetivo o que no guarden ninguna relación con el objeto de resolución, de modo tal que una resolución puede devenir en arbitraria cuando no se encuentre motivada o haya sido motivada de manera deficiente. La motivación de las decisiones judiciales es un elemento del derecho al debido proceso, el cual implica que el juez al momento de resolver fundamente su decisión en los hechos y el derecho correspondientes.

Quinto. Doctrina jurisprudencial respecto al derecho al debido proceso

En relación a este derecho constitucional, esta Sala Suprema en la **Casación N° 15284-2018-CAJAMARCA de fecha veintiséis de agosto de dos mil veintiuno**, ha establecido, con calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

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

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

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

Sexto. Solución del caso concreto

Expuestas las premisas precedentes relativas a la infracción del derecho al debido proceso, debemos decir que del análisis de la Sentencia de Vista así como de los actuados se verifica que la decisión del Colegiado Superior se encuentra sustentada con argumentos fácticos y de derecho, por lo que, la sentencia se halla suficientemente motivada de acuerdo a ley, a los medios

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

probatorios verificados en el expediente y circunscrita a las pretensiones denunciadas por el demandante oportunamente en el proceso.

Siendo así, se aprecia que la Sentencia de Vista ha sido expedida con observancia del debido proceso, toda vez que no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional; en consecuencia, la causal procesal materia del recurso deviene en **infundada**.

Séptimo. De la interpretación errónea del inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR

El citado artículo establece 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:

(...)

c) El uso o entrega a terceros de información reservada del empleador, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la empresa; la información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.

Octavo. Marco conceptual del despido fraudulento

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

La figura del despido fraudulento ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0976-2001-AA/TC, definiéndolo en los siguientes términos:

“ [...] Se produce el denominado despido fraudulento cuando: despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, por ende, de manera contraria a la verdad y la rectitud de las relaciones laborales; aun cuando se cumple con la imputación de una causal y los cánones procedimentales, como sucede cuando se imputa al trabajador hechos notoriamente inexistentes, falsos o imaginarios o, asimismo, se le atribuye una falta no prevista legalmente, vulnerando el principio de tipicidad, como lo ha señalado, en este último caso, la jurisprudencia de este Tribunal (Exp. No. 415- 987-AAITC, 555-99-AAITC Y 150-2000-AAITC); o se produce la extinción de la relación laboral con vicio de voluntad (Exp. N.O 628-2001-AAITC) o mediante la "fabricación de pruebas”.

Asimismo, en el Fundamento 4 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 01984-2012-PA/TC-TACNA, de fecha ocho de agosto de dos mil doce, el Tribunal Constitucional fijó los términos de esta figura como una forma de extinción de la relación laboral que amerita la reposición del trabajador, precisando:

“Teniendo en cuenta el planteamiento de la demanda, conviene precisar que el despido fraudulento se produce cuando el empleador imputa una causa justa inexistente o basada en pruebas fabricadas o imaginarias, o bien cuando coacciona bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral (renuncia coaccionada o mutuo disenso con vicio de la voluntad), o también cuando acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad”.

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

De las definiciones expuestas, se colige que al resolver una pretensión de reposición por despido fraudulento se debe verificar algunos de los siguientes supuestos:

- a) Si el empleador ha imputado al trabajador una causa justa inexistente;
- b) Si el empleador ha imputado una causa basada en pruebas fabricadas;
- c) Si el empleador ha atribuido una causa justa basada en pruebas imaginarias;
- d) Si el empleador ha coaccionado bajo diversos medios al trabajador para dar por concluido el vínculo laboral;
- d)** Si el empleador acusa faltas no previstas legalmente vulnerando el principio de tipicidad; y
- f) Si el empleador despide al trabajador con ánimo perverso y auspiciado por el engaño.

De acuerdo a lo antes expuesto, queda claro que de determinarse en un proceso judicial los supuestos esbozados por el Tribunal Constitucional, el empleador incurrirá en un despido fraudulento correspondiendo al juez ordenar la reposición como medida que garantiza la adecuada protección contra el despido arbitrario reconocido en el artículo 27° de la Constitución Política del Perú.

Noveno. Solución del caso concreto

La controversia del presente proceso consiste en determinar si ha existido un despido fraudulento del demandante o si, por el contrario, se ha configurado la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

causa justa de despido previsto en el literal d) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por la entrega de información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; el cual se encuentra íntimamente vinculado con el principio de buena fe laboral previsto en el literal a) de la norma bajo análisis.

Décimo. El demandante sostiene que su despido obedeció a un proceder fraudulento de su empleadora al haberle imputado hechos notoriamente inexistentes y auspiciado en la fabricación de pruebas.

Al respecto, debemos decir que la empresa demandada, en la carta de preaviso de fecha veintisiete de enero de dos mil diecisiete que corre en fojas siete a diez, así como en la carta de despido de fecha nueve de febrero del mismo año que corre de fojas veintiséis a veintinueve, atribuyó al demandante la comisión de falta grave laboral que conllevó al cese de sus labores como obrero Envasador Infant Care, por las faltas previstas en los incisos a) y b) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, siendo los hechos imputados los siguientes:

“1. Con fecha 20 de diciembre de 2016 (...) entregó a la Empresa una constancia certificada por su Médico Tratante, [REDACTED], donde indica, en el párrafo superior, su diagnóstico médico, y en el párrafo inferior, que usted solo se encuentra en la posibilidad de trabajar durante el turno diurno (...).

2. Debido a las dudas generadas por la diferencia entre los tipos de letra de la constancia (...), la Empresa decidió solicitar la realización de una auditoría médica, la que fue encargada a la compañía [REDACTED], con la finalidad de corroborar la veracidad del documento entregado por usted a la

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Empresa. En efecto, a simple vista dicho documento (...) parecía haber sido redactado por dos personas distintas.

3. En tal sentido, mediante informe de fecha 22 de diciembre de 2016, [REDACTED] nos remitió el Informe de Auditoría elaborado por el Médico Audítor (...), quien luego de la investigación correspondiente, ha corroborado que el contenido del párrafo inferior del certificado (...) que señala que usted debe trabajar solamente en turno diurno, no fue redactado por el Médico Tratante que suscribió el mismo, señor [REDACTED]

4. De esta manera queda claro que el médico que suscribió su constancia certificada no fue quien redactó la recomendación consignada en el párrafo inferior sobre la posibilidad de desarrollar sus labores de manera exclusiva en el turno diurno (...).

5. Lo anteriormente expuesto evidencia de manera indubitable que usted nos ha proporcionado una constancia certificada por un médico pero adulterada, con información falsa, para acreditar una supuesta imposibilidad de laborar en un turno distinto al diurno en el puesto de Envasador Infant Care (...).

Décimo Primero. Por su parte el demandante en su carta de absolución de cargos de fecha uno de febrero de dos mil diecisiete (**recepcionado el 02 de febrero de 2017**) que corre de fojas dieciocho a veintiuno, señaló textualmente lo siguiente:

“1. Con relación al numeral 1. de la Carta Notarial debo precisar, que me sorprende que se me atribuya la entrega de un documento cuya denominación lleva por título CONSTANCIA, la cual se encuentra escaneada en la segunda hoja de la misiva remitida, en cuyo contenido solo se aprecia la descripción de un diagnóstico y la redacción de una sugerencia suscrita por el médico [REDACTED]

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

██████████, obviándose en su contenido los nombres completos del paciente a quien le pertenece, así como el número de seguro y la fecha de emisión respectiva, hecho que a todas luces refleja la falta de seriedad en la recepción de documentos por parte de su Representada, ya que el documento del cual se me endilga su adulteración, no consigna los datos mínimos para poder referirse al mismo como una CONSTANCIA CERTIFICADA.

2. (...) ¿Cómo puede atribuirse la comisión de una falta grave sin determinar a quién le pertenece el documento cuestionado?”

Asimismo, de fojas treinta a treinta y uno aparece el **Informe Médico de fecha uno de marzo de dos mil diecisiete**, emitido por el médico ██████████ ██████████, quien señaló textualmente:

“(...) Reitero que el segundo párrafo de la recomendación en el mes de Diciembre de 2016 fue consignado con puño y letra del trabajador después de la visita que este me hizo, fue en el marco de encontrarme muy ocupado por la sobrecarga de pacientes y no poder terminar el llenado del documento; y además como en varias oportunidades se recomendaba lo mismo, procedí a decirle que el mismo llenara la recomendación, para luego yo consignar la conformidad con mi firma”.

Décimo Segundo. En virtud a los argumentos expuestos corresponde, en principio, analizar si la falta grave imputada al demandante se encuentra debidamente acreditada; al respecto, debemos decir que de las pruebas actuadas en el proceso y de lo manifestado por las partes en sus escritos postulatorios se verifica que el despido del demandante se encuentra **justificado en el Informe Médico emitido por el Dr. ██████████** de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE**

Reposición por despido fraudulento y

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

fecha once de enero de dos mil diecisiete (inserto a fojas 15), en el que este profesional médico negó haber suscrito la frase:

“Solo turno diurno no trabajos forzados. Plaquetas con valor de 90 mm”.

Asimismo, es relevante citar el **Informe de Auditoria Médica** de fecha **veintidós de diciembre de dos mil dieciséis** que corre de fojas trece, elaborado por la empresa [REDACTED], a pedido de la demandada, en la que **se da cuenta la declaración del Dr. [REDACTED]** [REDACTED] quien aseveró:

“(…) que su letra es solo la que indica el diagnóstico y que el párrafo signado siguiente no lo ha suscrito él. El Dr. [REDACTED], quien recuerda muy bien el caso del Sr. [REDACTED] se mostró sorprendido y comento que el sólo ha recomendado lo que le menciono el medico auditor que lo acompañó en su última consulta, es decir, que no se le recargue de trabajo y estrés”.

De lo señalado precedentemente, se determina que la falta grave imputada es conforme a la realidad de los hechos evaluados por la empleadora a la fecha del cese del demandante, puesto que de los informes señalados se evidencian que lo consignado en el segundo párrafo de la Constancia Medica de fojas catorce no provino del puño y letra del médico [REDACTED].

En relación a la documental presentada por el demandante, consistente en el **Informe Médico de fecha uno de marzo de dos mil diecisiete**, que aparece de fojas treinta, en la que fluye la declaración del citado galeno en el sentido de que si habría autorizado al demandante a consignar lo plasmado en el segundo párrafo de la Constancia Médica, y que lo hizo por encontrarse recargado de

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

trabajo; cabe evaluar que dicho documento ha sido emitido **con fecha posterior al despido del demandante acaecido el nueve de febrero de dos mil diecisiete**, documento que por la temporalidad de su presentación era imposible de ser evaluado en el procedimiento del despido.

Además, de las evidentes contradicciones en que incurre el emisor de los documentos médicos y la existencia de una Auditoría Médica que sostiene la actuación fiscalizadora y disciplinaria del empleador, cabe enfatizar que este hecho no fue alegado oportunamente por el demandante en su carta de descargo, encontrándose dirigido su defensa a cuestionar la validez y procedencia de la Constancia Médica presentada.

Décimo Tercero. En el orden de ideas expuesto, este Tribunal Supremo colige que no se ha configurado el despido fraudulento que alega el demandante en su demanda, pues los hechos sobre los que descansa la imputación del despido no son falsos ni se encuentran auspiciados en la fabricación de pruebas.

Conforme a lo concluido en el considerando precedente, se determina que las faltas imputadas por la demandada al demandante no son hechos inexistentes, falsos o imaginarios, por el contrario es una falta que se encuentra prevista en la legislación laboral como causal de despido.

Décimo Cuarto. De lo expresado, este Supremo Tribunal llega a la conclusión que el Colegiado Superior ha incurrido en **interpretación errónea del inciso d) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por el Decreto**

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

Supremo N° 003-97-TR , resultando de esta forma **fundada** la causal denunciada.

Por las consideraciones expuestas

DECISIÓN

Declararon **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la demandada, [REDACTED], mediante escrito presentado con fecha catorce de febrero de dos mil diecinueve, que corre en fojas ciento setenta y cuatro a ciento noventa y siete; en consecuencia **CASARON** la Sentencia de Vista de fecha veintiocho de enero de dos mil diecinueve que corre en fojas ciento sesenta y uno a ciento sesenta y nueve (vuelta); y, **actuando en sede de instancia, CONFIRMARON** la Sentencia apelada de fecha diez de mayo de dos mil dieciocho que corre en fojas ciento veintiséis a ciento treinta y cinco, que declaró **Infundada** la demanda; **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido por el demandante, [REDACTED], sobre reposición por despido fraudulento y otros, interviniendo como ponente el señor juez supremo **Ato Alvarado**; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

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

**CASACIÓN LABORAL N° 11548 – 2019
LIMA ESTE
Reposición por despido fraudulento y**

otros

PROCESO ORDINARIO - NLPT

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

DES/FLCP